

Modello organizzativo, di gestione e di controllo di Wabes Srl

Vadena, 14/03/2017

Indice

1. Parte generale.....	3
1.1. Riferimento normativo: D. Lgs. n. 231/2001.....	3
1.2. Il modello organizzativo della Wabes srl.....	6
1.2.1. Generalità.....	6
1.2.2. Introduzione al modello organizzativo.....	6
1.3. Codice etico.....	8
1.4. Sistema delle deleghe.....	8
1.5. Controllo della direzione.....	9
1.6. L'organismo di vigilanza.....	9
1.7. Il codice disciplinare.....	13
1.8. Formazione e comunicazione dei lavoratori.....	13
2. Parte speciale.....	14
2.1. I reati nel dettaglio.....	14
2.2. Analisi del rischio.....	14
2.3. Matrice delle autorizzazioni.....	15
3. Allegati.....	16

1. Parte generale

1.1. Riferimento normativo: D. Lgs. n. 231/2001

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di persona giuridica. Questo decreto si basa sulla legge del 29 settembre 2000, n. 300, Art.11. A norma del predetto decreto una responsabilità amministrativa della persona giuridica sussiste in tutti i casi in cui una persona legata all'organizzazione commette un reato nel suo interesse o a suo vantaggio.

All'interno dell'articolo 5 si precisa, che l'impresa è ritenuta responsabile di reati commessi nell'interesse dell'impresa stessa qualora:

- a) Il reato venga commesso da persone, che svolgono un ruolo determinante e/o ricoprono funzioni di direzione e gestione dell'azienda oppure da un organismo di vigilanza preposto alla verifica di tali funzioni.
- b) Il reato venga commesso da persone subordinate alle funzioni di cui al punto a)

La responsabilità dell'azienda viene meno, qualora le persone di cui sopra commettano il reato esclusivamente nel proprio interesse e/o nell'interesse di terzi.

L'esclusione dalla responsabilità è data inoltre, se la Wabes srl riesce nella prova, ai sensi dell'art. 6, che:

- a) Il Consiglio di Amministrazione ha introdotto e aggiornato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)

Il modello organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire contenuti nel d.lgs. 231/2001;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Qualora l'azienda abbia tratto un vantaggio od un profitto dal reato commesso, è disposta in ogni caso la confisca del profitto stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste indipendentemente da una responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. (art. 8, d.lgs. 231/2001).

La responsabilità sussiste anche per i reati commessi all'estero, se ricorrono i presupposti previsti dalla legge (art. 4), a meno che il reato non venga già perseguito nel luogo in cui fu commesso. In ogni caso, la responsabilità dell'ente sussiste solo se l'autore del reato non abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo.

L'elenco dei reati, per i quali può affermarsi una responsabilità amministrativa dell'ente, è inserito agli artt. 24 e ss. e 25 e ss. ed è esaustivo. Detto catalogo è soggetto a continue modifiche ed ampliamenti.

Di seguito il catalogo delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001:

- **Art. 24:** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- **Art. 24-bis:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- **Art. 24-ter:** Delitti di criminalità organizzata
- **Art. 25:** Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- **Art. 25-bis:** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- **Art. 25-bis.1:** Delitti contro l'industria e il commercio
- **Art. 25-ter:** Reati societari
- **Art. 25-quater:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- **Art. 25-quater. 1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **Art. 25-quinquies:** Delitti contro la personalità individuale
- **Art. 25-sexies:** Abusi di mercato
- **Art. 25-septies:** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- **Art. 25-octies:** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- **Art. 25-novies:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- **Art. 25-decies:** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **Art. 25-undecies:** Reati ambientali
- **Art. 25-duodecies:** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

I singoli reati considerati nel d.lgs. 231/2001 sono dettagliatamente analizzati nella seconda parte speciale.

La responsabilità viene estesa a reati commessi all'estero (art. 4). Ciò è in accordo con il codice penale, che precisa, che le aziende aventi sede centrale in territorio italiano rispondono anche di reati commessi all'estero, a meno che il reato venga perseguito nel paese dove è stato commesso.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo

Le sanzioni possono essere generalmente suddivise come segue:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive, compreso il commissariamento dell'azienda
- confisca
- pubblicazione della sentenza

Mentre la responsabilità amministrativa degli enti comporta sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria (art. 10, d.lgs. 231/2001), l'applicazione di una sanzione necessita taluni presupposti legali, quali la reiterazione dell'illecito, il fatto che l'organizzazione ha tratto dal reato commesso da un soggetto in posizione apicale un profitto di rilevante entità, oppure la commissione del reato da parte di soggetti sottoposti è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste anche in caso del tentativo di un reato, ma le sanzioni sono diminuite, salvo l'organizzazione ha volontariamente

impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, d.lgs. 231/2001).

1.2. Il modello organizzativo della Wabes srl

1.2.1. Generalità

La Società a responsabilità limitata Wabes è stata costituita nell'anno 2013 sulla base di un cosiddetto progetto PPP (*Private Public Partnership*). I suoi soci sono l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, che detiene 51% del capitale sociale, e la Haas Srl, che detiene 49% del capitale sociale. Ciò premesso sussistono le circostanze ex art. 2359 c.c. per considerare la Wabes Srl una società in controllo pubblico dell'Azienda Sanitaria. La gestione della lavanderia è stata affidata in concessione alla Wabes Srl per un periodo di 30 anni, che quindi equivale alla durata della società.

Nel costituire la Wabes Srl il motivo che ha determinato l'Azienda Sanitaria era quello di ridurre i costi dovuti al lavaggio della biancheria e dell'abbigliamento di lavoro dei sette ospedali pubblici e due sanatori appartenenti all'Azienda Sanitaria medesima. In precedenza il lavaggio era stato organizzato autonomamente dalle singole strutture, le quali l'hanno prevalentemente dato in commissione a imprese private. Un ulteriore movente determinante consisteva nell'intenzione di avvalersi della professionalità e del know-how di un attore privato, affinché gli standard d'igiene e di qualità sempre più alti e complessi, previsti dalla legge o perentori per motivi medicinali, soprattutto per ridurre il rischio di contaminazione con agenti patogeni o germi pericolosi, siano assicurate in modo professionale.

La Wabes Srl può ampliare la sua attività d'impresa e fornire i suoi servizi di lavanderia anche ad altre strutture socio-sanitarie.

Quindi è stato costruito una lavanderia ad Ora, in una posizione geografica centrale nell'Alto Adige. Il fabbricato, come anche il parco macchine e i servizi di manutenzione ordinaria e straordinario sono messi a disposizione dalla Haas I&S, la quale gestisce anche le sostanze chimiche necessarie per il lavaggio secondo le regole d'arte.

1.2.2. Introduzione al modello organizzativo

La Wabes Srl ha introdotto un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro. Detto Sistema di Gestione è stato certificato secondo lo standard internazionale BS OHSAS 18001:2007 nell'anno 2017 ed è stato successivamente sviluppato per migliorare continuamente la sicurezza sul lavoro e l'igiene.

Questo Sistema di Gestione funge da base per il Modello di Organizzazione introdotto ai sensi del d.lgs. 231/2001.

(Allegato 1: VA 1.1.1 Progettazione – Struttura sistema gestionale).

Nella seguente tabella sono elencati i documenti del Sistema di Gestione che appartengono anche al Modello di Organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001:

d.lgs 231	BS OHSAS 18001:2007
Generalità	VA 1.1.1 Progettazione – Struttura sistema gestionale
Manuale	VA 1.1.1 Progettazione – Struttura sistema gestionale VA 1.2.1 Organizzazione, interazioni, obblighi, mezzi FB 1.2.1 Organigramma
Analisi del rischio	FB 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs. 231 FB 1.3.2 Riesame della direzione
Matrice delle autorizzazioni	FB 1.4.2 Matrice delle autorizzazioni
Codice etico	FB 1.3.1 Politica aziendale e codice etico FB 2.2.1 Regolamento aziendale
Organismo di vigilanza	VA 4.2.1 Organismo di vigilanza D.Lgs. 231 FB 4.2.1 Nomina organismo di vigilanza VA 5.2.1 Audit interni
Formazione dei lavoratori	VA 2.1.1 Assunzione, formazione e fine rapporto lavoratori VA 2.2.1 Ambiente lavorativo, allestimento e sicurezza sul lavoro FB 2.1.1 Piano della formazione FB 2.1.4 Matrice delle abilità e sicurezza di lavoro - scadenze
Sanzioni	FB 2.2.1 Regolamento aziendale

Gli elementi della norma BS OHSAS 18001:2007 sono ancorati nelle procedure e nei moduli del Sistema di Gestione. Il manuale del modello organizzativo consiste in una lista di tutti i documenti del Sistema.

(Allegato 2: FB 1.1.1 Lista documenti gestionali – estratto dei documenti relativi al D.lgs. 231/2001)

Nella mappa delle procedure l'azienda è suddivisa nei vari settori. In questo modo possono essere identificati i settori critici a maggiore rischio di reato.

(Allegato 3: FB 1.1.2 Mappa delle procedure).

1.3. Codice etico

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato una politica aziendale recante i principi fondamentali e gli obiettivi della Wabes Srl. Contemporaneamente esso funge da codice etico della società.

La politica aziendale è parte integrante del presente Modello di Organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 e supporta l'organizzazione nell'espletamento dell'attività d'azienda. Essa sancisce i principi fondamentali che dirigono e determinano la società, anche oltre i meri doveri di legge. I diritti e gli obblighi dei dipendenti e collaboratori sono sanciti e la loro efficacia ed effettiva applicazione assicurata dal codice disciplinare della società.

Sulla base dell'analisi dei rischi di commissione di un reato l'azienda ha individuato processi con un rischio implicito e ha quindi determinato appropriate regole e procedure per la prevenzione effettiva della condotta o dell'evento criminoso.

La politica d'impresa è stata pubblicata e i dipendenti e collaboratori sono stati resi edotti del suo contenuto. I neoassunti sono informati del contenuto della politica d'impresa e gli viene consegnata una copia del documento.

(Allegato 4: FB 1.3.1 Politica aziendale- Codice etico)

1.4. Sistema delle deleghe

L'organigramma riporta i singoli livelli gerarchici.

(Allegato 5: FB 1.2.1 Organigramma)

Per ogni singola funzione è stata elaborata un mansionario personalizzato del posto di lavoro, nel quale sono riportati tutti i dati rilevanti, come la sfera di competenza, la formazione presupposta o e i poteri. Ogni lavoratore e la direzione ottengono un mansionario personalizzato. Con la firma del mansionario la persona interessata si obbliga all'attuazione e al rispetto del medesimo.

Il mansionario vale come delega di funzione.

(Allegato 6: FB 2.1.2 Descrizioni di posizione)

È stata redatta una matrice riportante le autorizzazioni delle singole persone all'interno dell'azienda. La matrice sarà analizzata più dettagliatamente nella seconda parte del presente documento.

1.5. Controllo della direzione

Nella revisione della direzione sono determinati e specificati gli obiettivi per l'anno di gestione in avvenire. Alla fine di ogni anno di gestione il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco unico verificano, sulla base del detto documento, il raggiungimento degli obiettivi predeterminati e l'impiego fatto delle risorse a disposizione. Oltre alla revisione della direzione il Consiglio di Amministrazione determina periodicamente gli obiettivi strategici pluriennali.

(Allegato 7: FB 1.3.2 Riesame della direzione)

1.6. L'organismo di vigilanza

Ai sensi delle linee guida di Confindustria per l'implementazione di un modello organizzativo che risponde ai requisiti del d.lgs. 231/2001, l'azienda è esente da responsabilità, qualora provi, tra l'altro:

- a) di aver introdotto prima del reato commesso un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire i reati;
- b) di aver costituito e incaricato un organismo di vigilanza della funzione di vigilare, in maniera autonoma ed indipendente, sull'adeguatezza, sull'effettività e sull'applicazione del Modello di Organizzazione.

La costituzione di detto Organismo è *condicio sine qua non* perché la società possa essere esentata dalla responsabilità per i reati commessi da persone ad essa comunque collegata. L'art. 7, comma 4 precisa inoltre, che all'interno del modello dev'essere inserito un sistema sanzionatorio e che periodicamente dev'essere verificato l'attualità e l'adeguatezza del Modello a prevenire i reati considerati nel d.lgs. 231/2001.

Per poter costituire l'Organismo di Vigilanza in maniera corretta, occorre prima analizzare a fondo le funzioni che le sono proprie. Da un lato le funzioni dell'OdV sono espressamente elencati nel d.lgs. 231/2001, dall'altro all'OdV devono essere affidati i diritti e i poteri opportuni e necessari per svolgere tali funzioni in maniera corretta ed efficace.

Nonostante il silenzio della legge sui requisiti necessari per accedere all'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Wabes Srl, in attuazione dei principi fondamentali dell'autonomia e dell'indipendenza, ha deliberato l'istituzione di un OdV a composizione collegiale con non meno di tre membri esterni, di cui due devono essere nominati dall'esterno.

In attuazione dei principi di autonomia, di indipendenza e di professionalità, i membri dell'OdV devono dimostrare di avere conoscenze sufficienti sui processi interni e sull'organizzazione della Società, sugli aspetti economici dell'attività e/o competenze in ambito giuridico. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato che:

- un membro deve avere competenze relativi ai processi interni, sull'organizzazione dei processi e sulla struttura interna della Società;

- un membro deve avere competenze comprovate in ambito dell'economia aziendale, del controllo dei flussi di danaro, sulla redazione di bilanci;
- un membro deve avere competenze comprovate in ambito giuridico, soprattutto con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti, e avere esperienza da membro di Organismi di Controllo.

Il possesso di questi requisiti può essere provato in qualunque forma. Il Consiglio di Amministrazione, prima di provvedere alla loro nomina, verifica l'idoneità dei candidati ad essere membri dell'OdV.

Inoltre, possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza solo coloro che dimostrano essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia e Indipendenza: L'Organismo di Vigilanza è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza in modo da essere libero da ogni forma di interferenza da parte di qualunque funzione od organismi della Società. Né all'OdV né ai suoi componenti possono essere assegnati compiti operativi in modo da non minarne l'obiettività di giudizio. L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget di spesa assegnato dal Consiglio di Amministrazione della Società. I membri dell'OdV non sono legati all'area presso cui esercitano le funzioni di controllo da qualsiasi situazione che possa ingenerare un conflitto di interesse.
- Professionalità: L'Organismo di Vigilanza ha al suo interno il bagaglio di competenze necessario per svolgere le attività assegnate. In particolar modo è composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo, in ambito giuridico e nelle tecniche di prevenzione dei reati. L'Organismo può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne per l'acquisizione di particolari conoscenze specialistiche.
- Continuità di azione: L'Organismo di Vigilanza compie un numero adeguato di ispezioni e di controlli nell'arco del mandato. Essa dispone di figure interne a supporto per garantire il pieno contatto tra le azioni dell'OdV e la struttura aziendale.

Sono condizioni di eleggibilità o, se sopravvenuti, costituiscono cause di decadenza dall'incarico conferito:

- Aver riportato condanna definitiva o decreti penali di condanna divenuti irrevocabili o sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, anche se con pena condizionalmente sospesa e salvi gli effetti della riabilitazione:
 - Per uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
 - Per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (cd. Legge fallimentare);

- Per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice civile (Disposizioni penali in materia di società e di consorzi);
- Per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.
- Essere sottoposto a un procedimento penale per uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.
- Trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- Trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile.
- Essere sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione.
- Essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con Sindaci della Società o con i revisori incaricati dalla Società di revisione.
- Aver prestato fideiussione o altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero aver con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito.
- Avere la titolarità, diretta o indiretta, di quote societarie di entità tale da permettere l'esercizio di una notevole influenza sulla Società.

Il Consiglio di amministrazione può revocare, per giusta causa, un membro dell'Organismo di Vigilanza qualora:

- Sopravviene una causa di ineleggibilità sopra elencata;
- In caso di grave inadempimento ai propri compiti come previsto dal presente modello di organizzazione;
- In caso di sentenza di condanna divenuta irrevocabile nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001, ovvero in caso di un procedimento penale concluso tramite sentenza di applicazione della pena su richiesta di cui all'articolo 444 del Codice di procedura penale, ove risulta l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001;
- In caso di inosservanza degli obblighi di riservatezza;
- In ogni caso viene meno uno dei requisiti previsti.

L'OdV esercita le sue funzioni in maniera indipendente senza dover rispondere a delle direttive degli organi societari. A tal scopo è ineludibile che i membri dell'OdV non siano affidatari di funzioni operative all'interno dell'azienda oppure che essi non esercitano la vigilanza sulla propria attività all'interno della Wabes Srl.

Inoltre, i membri dell'OdV devono dimostrare periodicamente di essere in possesso dei requisiti dell'onorabilità e della professionalità.

In conformità alle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 le seguenti sono funzioni dell'Organismo di Vigilanza:

- Vigilare sull'osservanza del Modello di organizzazione;
- Verificare l'efficacia del modello rispetto alla capacità di prevenire la commissione dei reati e di fare emergere comportamenti illeciti;
- Monitorare il mantenimento nel tempo di tali requisiti;
- Proporre l'aggiornamento dinamico del modello in relazione ai mutamenti interni o esterni e agli esiti dei controlli effettuate o delle violazioni constatate e in particolare:
 - Segnalare al CdA l'esigenza di modifica e di aggiornamento del modello (es. modifica di funzioni, modifiche all'organizzazione o all'amministrazione).
 - Monitoraggio dell'efficacia delle modifiche.
- Sostenere ogni iniziativa che favorisca la conoscenza delle regole di prevenzione ed il coinvolgimento dell'organizzazione; in particolare sollecitare le iniziative di formazione sui temi 231;
- Strutturare un sistema di comunicazione efficace ed analizzare le informazioni che gli siano state comunicate, individuando le situazioni degne dei dovuti approfondimenti o eventuali scostamenti comportamentali dalle regole previste;
- Segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e agli altri organismi preposti ogni violazione alle regole del modello;
- Interagire con l'organo amministrativo e altri organi di controllo interni secondo quanto previsto;
- Effettuare specifici controlli periodici sul campo.

Le attività dell'OdV presuppongono una precisa conoscenza del Modello di Organizzazione e un confronto continuato con il medesimo, affinché l'attività di controllo sia anche efficace.

Il funzionamento e l'efficacia del modello organizzativo 231/2001 della Wabes srl sono periodicamente controllati dall'Organismo di Vigilanza. Dalla nomina risultano la composizione dell'organismo di vigilanza, l'area professionale delle persone, il budget a disposizione autonoma dell'organismo di vigilanza, la remunerazione dell'organismo di vigilanza nonché la durata dell'incarico.

In aggiunta ai controlli pianificati e non da parte dell'organismo di vigilanza, una volta all'anno viene effettuato un audit interno ed esterno per la verifica della conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007. Nel corso dell'audit interno non è soltanto accertata l'efficacia dei controlli, ma anche l'efficacia operativa dell'azienda. L'auditor deve inoltre verificare la conformità a tutte le norme e leggi vigenti, per esempio le leggi sulla sicurezza sul lavoro e sulla privacy. Inoltre durante l'audit interno è verificato se le direttive aziendali sono applicate nella fase dello svolgimento delle diverse mansioni.

Il risultato dell'audit è documentato per iscritto in un apposito rapporto e presentato alla direzione e al consiglio di amministrazione.

A termine della certificazione sulla base della norma BS OHSAS 18001 viene eseguito un audit di controllo ogni anno ed un audit di rinnovo ogni tre anni da parte di un ente di certificazione accreditato (Accredia).

Anche questi audit vengono documentati per iscritto e presentati alla direzione nonché al consiglio di amministrazione.

Qualora il sistema organizzativo venga contestato da terzi, verrà eseguito un audit. L'art. 7, comma 4 precisa, che l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

Mediante l'audit interno si garantiscono la verifica periodica ed il continuo sviluppo, in modo che venga garantita la conformità in riferimento alle modifiche normative.

Tali principi sono contenuti nel VA 1.2.1 Organizzazione, interazioni, obblighi, mezzi.

Inoltre è stato installato un sistema, mediante il quale ogni persona operante in azienda può comunicare per via anonima con l'organismo di vigilanza ed indicare eventuali sospetti. L'azienda è inoltre obbligata a comunicare tempestivamente all'organismo di vigilanza ogni evento relazionabile al D.lgs. 231/2001. L'organismo di vigilanza a sua volta attua i controlli, per verificare le comunicazioni ed il modello organizzativo.

(Allegato 8: VA 1.2.1 Organizzazione, interazioni, obblighi, mezzi)

(Allegato 9: VA 4.4.1 Audit interni)

(Allegato 10: VA 4.2.1 Organismo di vigilanza d.lgs. 231)

(Allegato 11: FB 4.2.1 Nomina organismo di vigilanza d.lgs. 231)

1.7. Il codice disciplinare

L'art. 7, comma 4 impone alle aziende di dotarsi di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le eventuali violazioni delle misure indicate nel modello e che rispetta il principio di adeguatezza.

Per questo motivo il Consiglio di Amministrazione della Wabes Srl ha approvato un regolamento aziendale includendo un codice disciplinare. Questo documento è stato reso pubblico in azienda, al fine di adempiere gli obblighi di legge, che prevedono che le misure disciplinari possono essere attuate **solamente** previa pubblicazione.

(Allegato 12: FB 2.2.1 Regolamento aziendale).

1.8. Formazione e comunicazione dei lavoratori

La Wabes Srl considera la formazione continua dei suoi impiegati e collaboratori un requisito imprescindibile per un'effettiva attuazione del presente modello di organizzazione. La partecipazione attiva alla formazione continua è un obbligo per i dipendenti dell'azienda.

La formazione continua dei lavoratori è illustrata nel capitolo 2 – processi delle risorse. Sono state formulate delle procedure con riferimento alla formazione continua. Inoltre attraverso la matrice delle competenze dei lavoratori si garantisce, che tutti i lavoratori abbiano ottenuto perlomeno la formazione minima prevista da legge e che siano quindi in grado di espletare le mansioni a loro assegnate. La politica aziendale/codice etico è stata pubblicata e i lavoratori ne sono stati messi a conoscenza.

(Allegato 13: VA 2.1.1 Assunzione, formazione e fine rapporto lavoratori).

Sulla base di una *check list* si garantisce, che un nuovo lavoratore venga informato adeguatamente circa le regole vigenti in azienda, che vengano consegnati al nuovo lavoratore tutti i documenti necessari e che venga organizzata la formazione necessaria.

(Allegato 14: FB 2.1.5 check list nuovi lavoratori)

Parti terze, come clienti, fornitori o altri stakeholder possono avere accesso ai documenti tramite il sito web.

2. Parte speciale

2.1. I reati nel dettaglio

Il Consiglio di Amministrazione della Wabes Srl ha stilato una lista di tutte le norme e leggi vigenti in materia, che viene continuamente aggiornata, al fine di garantire la conformità normativa.

(Allegato 15: FB 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)

2.2. Analisi del rischio

Per l'analisi del rischio si analizzano la probabilità di accadimento di un reato in azienda, i settori critici dell'azienda, le misure preventive, la probabilità di scoperta, l'importanza e le misure per la minimizzazione del rischio. Inoltre si definiscono le responsabilità.

(Allegato 16: VA 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)

(Allegato 17: FB 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)

L'organismo di vigilanza cura l'aggiornamento della valutazione dei rischi e vigila sull'eshaustività del suo contenuto. Esso consiglia al Consiglio di amministrazione gli aggiornamenti opportuni o necessari della documentazione o della valutazione dei rischi.

Per i rischi relativi al testo unico 81/2008 viene eseguita una analisi del rischio parte.

2.3. Matrice delle autorizzazioni

Lo scopo di tale matrice delle autorizzazioni è di individuare le persone, che all'interno dell'azienda hanno la possibilità di commettere reati ai sensi del D.lgs. 231/2001.

(Allegato 18: FB 1.4.1 Matrice delle autorizzazioni).

3. Allegati

(Allegato 1: VA 1.1.1 Progettazione – Struttura sistema gestionale).....	7
(Allegato 2: FB 1.1.1 Lista documenti gestionali – estratto dei documenti relativi al D.lgs. 231/2001)	7
(Allegato 3: FB 1.1.2 Mappa delle procedure).....	7
(Allegato 4: FB 1.3.1 Politica aziendale- Codice etico).....	8
(Allegato 5: FB 1.2.1 Organigramma).....	8
(Allegato 6: FB 2.1.2 Descrizioni di posizione)	8
(Allegato 7: FB 1.3.2 Riesame della direzione)	9
(Allegato 8: VA 1.2.1 Organizzazione, interazioni, obblighi, mezzi)	13
(Allegato 9: VA 4.4.1 Audit interni)	13
(Allegato 10: VA 4.2.1 Organismo di vigilanza d.lgs. 231).....	13
(Allegato 11: FB 4.2.1 Nomina organismo di vigilanza d.lgs. 231)	13
(Allegato 12: FB 2.2.1 Regolamento aziendale).....	13
(Allegato 13: VA 2.1.1 Assunzione, formazione e fine rapporto lavoratori).....	14
(Allegato 14: FB 2.1.5 check list nuovi lavoratori)	14
(Allegato 15: FB 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)	14
(Allegato 16: VA 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)	14
(Allegato 17: FB 2.3.1 Analisi del rischio D.lgs 231/2001)	14
(Allegato 18: FB 1.4.1 Matrice delle autorizzazioni).....	15