

AUTOSERVIZI CARNEVALE S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE ,
GESTIONE E CONTROLLO**

Il presente modello organizzativo, di cui al D.LGS. 231/2001 , della società Autoservizi Carnevale s.r.l. è stato redatto con la consulenza dell' Avv.Dott. Vincenzo Arango , esperto in diritto penale di impresa e revisore legale .

vincenzo.arango@gmail.com

Vincenzo Arango

INDICE

1. Fondamento e natura della responsabilità degli Enti (pagg.1-3)
 2. I soggetti agenti (pag. 4)
 3. La storia dell'Ente (pagg. 4-5)
 4. Metodologia per l'elaborazione del Modello (Pagg. 5-7)
 5. Adozione e diffusione del Modello (pag. /)
 6. fattispecie di reato (pagg. 8-12)
 7. Funzione del Modello -Ulteriore approfondimento (Pagg.12.13)
 8. Matrice dei processi sensibili (Pagg. 14-18) .
 9. Attività sensibili (Pagg-18-28)
 10. Organismo di Vigilanza (pagg. 28-30)
 11. I flussi informativi (pagg. 30-33)
 12. Il sistema disciplinare (pagg. 31.33)
 13. I comportamenti vietati (pagg. 33-34) .
- Allegato A - Codice Etico (pagg. 1-7)

Fondamento e natura della responsabilità degli Enti ex D.lgs. 8 giugno 2001 /231 .

L'ingresso della persona giuridica nel campo giudiziario rappresenta una rottura del principio della responsabilità personale e della funzione rieducatrice della pena .

Il principio era radicato nella tradizione penalistica dell'Europa continentale.

Nei paesi di common law, ed in particolare nel Regno Unito , il principio suddetto è stato superato in due tempi : dapprima con apposite misure amministrative ; poi attraverso l'elaborazione della teoria della medesimazione organica .

Da noi l'introduzione di una forma di responsabilità delle persone giuridiche è stata imposta da fonti europee ed internazionali .

La previsione di una responsabilità siffatta , stimata come indispensabile al fine di fronteggiare la criminalità di impresa , e rispondente altresì alla necessità di dare attuazione ai citati obblighi internazionali , nacenti da fonti ratificate dalla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 , è costituita da un complesso e innovativo corpus normativo che ha disciplinato gli aspetti sostanziali e processuali della responsabilità degli enti , individuando apposite regole circa la struttura dell'illecito , le modalità di accertamento dello stesso e le sanzioni applicabili .

Il presente Modello di Organizzazione e Controllo (di seguito Mog) è stato redatto ai sensi del D.lgs 8 giugno 2001 , n. 231 , recante norme sulla “ Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche , delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (più avanti, Ente) .

Il suo obbiettivo consiste nella prevenzione del rischio di commissione dei reati attraverso uno strutturato sistema di controllo interno e un apparato sanzionatorio disciplinare .

Il D.lgs. 231/2001 , entrato in vigore il 4 luglio 2001 , ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una forma di responsabilità amministrativa dell'Ente per gli illeciti dipendenti da reato .

Così facendo , il legislatore ha voluto derogare al principio espresso nell'antico brocardo " *societas delinquere non potest* " , secondo il quale l'Ente non poteva mai essere ritenuto responsabile di un reato per carenza della capacità di azione .

La propensione per la qualificazione della responsabilità dell'Ente quale responsabilità amministrativa ha l'evidente finalità di assicurare , in parte , il rispetto del principio della personalità della responsabilità penale sancito dall'art. 7 della Costituzione .

Va comunque preso atto che la responsabilità introdotta dal Decreto costituisce un *tertium genus* di responsabilità , formalmente definita " amministrativa " , sostanzialmente con i caratteri propri del sistema penale.

E' noto che a far data dall'entrata in vigore del predetto decreto, l'Ente è ritenuto responsabile per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio dai soggetti in posizione apicale o dai subordinati.

Secondo la Procura della Repubblica del Tribunale di Milano , la ratio legis sottesa al decreto legislativo summenzionato , che ha compiuto venti anni , è quella di rompere il vincolo di solidarietà tra ente e management , ricorrendo a meccanismi premiali a favore dell'ente che provveda ad elaborare modelli di organizzazione e gestione , nonché eserciti una effettiva attività di vigilanza da parte dell'organo nominato ad hoc .

Più in particolare , come stabilisce l'art. 6 del predetto decreto , l'ente non risponde per il fatto commesso dal soggetto in posizione apicale quando dimostri : di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione (MOG) , idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi ; di aver vigilato , attraverso un apposito organismo , l'organo di vigilanza , (ODV) alla sua osservanza e al suo

aggiornamento ; e dimostri , altresì , che il reato non sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello stesso .

Quanto sopra serve , nel caso in cui l'ente venga sottoposto ad un parallelo procedimento penale , a confutare l'esistenza di elementi di correttezza tra l'ente stesso e la sua dirigenza , e a convincere gli organi giudiziari accertatori che i fatti di reato compiuti dalla dirigenza o dai sottoposti , sono estranei alla politica aziendale .

In caso di condanna dell'ente viene prevista l'irrogazione di sanzioni capaci di incidere sul suo patrimonio , e di minare la sua stessa esistenza , quali il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione , l'interdizione della sua attività , la revoca di licenze e di autorizzazioni .

Nel corso degli anni l'ambito dei reati in grado di determinare una responsabilità dell'ente (reati presupposti) si è man mano arricchito di plurime fattispecie comprendente un vasto catalogo (dai reati associativi , a quelli contro la pubblica amministrazione , l'ambiente , reati societari e tributari , il riciclaggio, sino a qualunque ipotesi di qualunque altro illecito penale) .

Il piano organizzativo in oggetto non costituisce uno scudo penale , ma piuttosto va considerato come adesione alla " compliance aziendale " attraverso best practis (protocolli) e processi controllati ed efficaci , costantemente presidiati da un organo interno , appunto , di vigilanza .

La mancata adozione di un simile modello organizzativo costituisce per legge una colpa di organizzazione imputabile all'ente ; la sua adozione e corretta esecuzione , lo esime , invece , da responsabilità di natura sostanzialmente penale , che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato .

E' pertanto necessario che il modello organizzativo non sia astratto ed aspecifico , ma ritagliato , si direbbe , sartorialmente , al modo di essere , ed alle condizioni gestionali e storiche della società in oggetto , oltre che delle vicende giudiziarie

Questo documento descrive il modello di organizzazione della società "

AUTOSERVIZI CARNEVALE s.r.l. “ , redatto in aderenza ai principi sopra esaminati .

I soggetti agenti

I soggetti che attraverso la loro condotta illecita possono determinare una qualche responsabilità in capo all'Ente sono quelli indicati dall'art. 5 del D.lgs . 231/2001 , ovvero :

persone che rivestono funzioni di rappresentanza , amministrazione o direzione dell'Ente e persone che esercitano la gestione o il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali) ;

persone sottoposte alla alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti anzidetti (c.d. soggetti sottoposti) .

La condizione affinché l'Ente risponda delle attività poste in essere da tali soggetti è che la persona fisica abbia commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente , espressione , quest'ultima , che non costituisce una endiadi , atteso che , come statuito dalla Corte Suprema (Cass. Sez. Vi , 9 febbraio 2016 , n. 12653) l'interesse ha un contenuto finalistico dell'azione compiuta dalla persona fisica , da valutarsi ex ante , mentre il vantaggio , da valutarsi ex post , costituisce il risultato oggettivo della condotta .

La storia dell'Ente

La società Autoservizi Carnevale s.r.l. è stata costituita in data 11.06.2018 con capitale sociale di euro 30 mila , interamente versato .

Ha sede legale in Rende (CS) Via Kennedy , 57 .

Nata dalla cessione di un ramo d'azienda della società F.A.T.A. s.r.l. ,svolge prevalentemente attività di trasporti terrestri di passeggeri mediante servizi di linea effettuati con autobus a livello extraurbano .

E' amministrata da un amministratore unico in persona del Sig. Ernesto Carnevale , che è anche socio unico .

Fa parte del Consorzio Trasporti Regionali Calabresi s.r.l. con sede in

Cosenza (CS) , Via Domenico Frugiuele 11 , Ente che , a norma dell'art. 2602 c.c. si propone il corrdinamento , la disciplina e lo svolgimento unitario delle società consorziate affidatarie di trasporto pubblico locale .

La sua attività si svolge con l'impiego di n. 40 addetti , in gran parte autisti .

I primi due bilanci relativi , rispettivamente, all'anno 2018 e 2019 , mettono in evidenza risultati conomici patrimoniali e finanziari positivi , che fanno prevedere con ragionevole probabilità, oltre che la continuità aziendale , un trend favorevole al suo sviluppo .

Il punto di forza dell'attività è dato dalla pluriennale esperienza dell'ammministratore unico acquisita nel settore .

Metodologia per l'elaborazione del modello

L'ente ha anzitutto elaborato un “ codice etico “ che rappresenta il documento ufficiale che regola i rapporti con gli stakeholders , e che contiene una serie di principi , raccomandazioni ,regole e sanzioni in caso di eventuale violazione .

Sulla base di ciò l'Ente ha operato una verifica preliminare del rischio di commissione di illeciti , tenendo conto di una serie di fattori , quale quello della propria attività , le caratteristiche del mercato , la natura degli interlocutori , il proprio organigramma , vicende giudiziarie , che nel caso di specie non ricorrono , fattori ambientali .

L'individuazione delle c.d. attività sensibili , cioè delle attività a rischio reato , è avvenuta attraverso specifica attività di assessment della società , posta in essere attraverso questionari , interviste e raccolta di documentazione .

Sulla base di tali considerazioni e delle peculiarità dell'attività dell'Ente , viene elaborato il presente modello (il MOG) , che prevede l'individuazione di sistemi di controllo interno , quali strumenti atti a ridurre al minimo il rischio di realizzazione di uno dei reati richiamati dal

Decreto ; l'individuazione di sistemi di controlli volti a disciplinare lo svolgimento di attività sensibili, laddove non previsti .

La società **AUTOSERVIZI CARNEVALE s.r.l.** , in base alla'rt. 6 , comma , lett. b) , del Decreto , istituisce l'Organismo di Vigilanza , al quale ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello , e di curare le proposte di aggiornamento .

Con il presente Modello l'Ente intende dimostrare di aver adottato una politica aziendale non di mero formalismo cartolare (paper compliance policy) , ma la migliore strategia possibile , improntata alla c.d. " best practice " .

Ed inoltre MOG e codice etico vengono redatti sulla base di codici di comportamento accreditati , di cui all'art. 6 comma 3 d.lgs. 231/2001 , al fine - si ripete - di contenere il rischio di illeciti da parte delle persone fisiche , la cui realizzazione richiederebbe una condotta ingannevole e subdola di aggiramento , piuttosto che una frontale violazione delle prescrizioni adottate .

In buona sostanza sono stati individuati e valutati , attraverso analisi documentali ed incontri con i responsabili delle strutture (c.d. risk assessment) " :

le aree a rischio di potenziale commissione dei reati ;

le fattispecie di reato astrattamente applicabili e le modalità di commissione relativa alla specifica attività ;

i controlli esistenti ;

le eventuali aree di miglioramento ;

i suggerimenti per il superamento delle criticità identificate .

E ciò partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica e quanto più esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo (principio di specificità) , tenendo conto della espressa indicazione delle fattispecie illecite alle quali la società può risultare

particolarmente esposta , trascurando quelle per le quali se ne ritiene trascurabile il rischio (principio di adeguatezza) , e coinvolgendo i responsabili delle strutture per la definizione dei presidi che si dovranno concordare e sulle modalità della loro attuazione (principio di attuabilità e condivisione) .

Pur in presenza di inevitabili profili soggettivi e discrezionali di valutazione , la redazione del modello è basata su criteri di neutralità , al fine di non far venire meno l'imparzialità , la ragionevolezza e la verificabilità , e a tal fine viene richiesto che i soggetti incaricati della definizione delle procedure di controllo (siano essi interni e/o esterni) abbiano un adeguato grado di indipendenza (principio di neutralità).

Il modello tiene inoltre presente che l'analisi dei rischi viene ampliata dal solo ciclo produttivo all'intero processo decisionale , individuando altresì le procedure gestionali e finanziarie necessarie per mitigare e prevenire i rischi di illeciti .

L'analisi dei rischi viene ancora ampliata al fine di ottimizzare gli sforzi dell'azienda per poter disporre di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza del lavoro conformemente alle prescrizioni imposte dal D.lgs. 81/2008 .

Adozione e diffusione del Modello

Il MOG viene adottato con approvazione da parte dell'Organo Amministrativo , in conformità alle prescrizioni contenute nell'art. 6 , comma 1 , lett. a) del D.lgs. 231 .

Tutte le successive modifiche del presente Modello saranno approvate dall'Organo Amministrativo dell'Ente , previa proposta dell'Organismo di Vigilanza .

Allo scopo di assicurare che tutti i destinatari siano a piena conoscenza sia delle procedure da seguire per compiere correttamente le proprie mansioni , sia delle tipologie di sanzioni che seguono ad eventuali inosservanze , l'Ente comunica loro il MOG adottato (e quindi ogni successivo aggiornamento) , rendendone disponibile una copia nei locali

ove si svolge l'attività sociale .

Fattispecie di reato previste dal decreto .

Va subito evidenziato che il catalogo della 231 è stato ultimamente ampliato con i delitti tributari .

La scelta politico –criminale del legislatore di includerli nel novero dei reati presupposti è stata stimolata dalla critica della dottrina , oltre che dalla c.d. direttiva PIF dell'Unione Europea del 2017 per il rafforzamento degli interessi finanziari della stessa .

Significativa , a tale scopo , è stata l'esperienza della Commissione Greco del 2013 , insediata presso il Ministero della Giustizia , cui era stato affidato il compito di individuare ulteriori fattispecie di reato in grado di determinare la responsabilità della persona giuridica .

L'estensione della disciplina 231 all'ambito penal – tributario è stata altresì sollecitata dall'esigenza di poter applicare ai delitti fiscali previsti dal d.lgs. 74/2000 la confisca per equivalente .

Il legislatore italiano , andando oltre le indicazioni della succitata direttiva eurocomunitaria , che si era fermata alle gravi frodi IVA come soglia minima di tutela , con la Legge 157/2019 e il D.lgs. 75/2020 ha considerevolmente ampliato il novero dei reati presupposto della responsabilità della 231 , includendo i delitti di cui agli artt. 3, 4,5 , 10, 10 quater del succitato D.lgs 74/2000.

Poiché , a differenza di molte altre fattispecie di reato , quelli tributari sono pervasivi nel contesto dell'attività di impresa , è quasi impossibile relegarli in ambiti di attività specifici o circoscritti , con la conseguenza di dover includerli nel presente modello , trattandosi di rischio non trascurabile nella mappatura dei reati che possano determinare un evento negativo in danno dell'ente .

E d'altra parte l'introduzione dei reati fiscali nel catalogo della 231 può costituire l'impulso ad adottare modelli organizzativi da parte delle imprese che ne sono sprovvisti , non potendosi ormai prescindere

dall'adozione di sistemi amministrativi contabili e gestionali adeguati .

Come è noto , l'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto) individuati dal decreto 231 nonché dalle leggi che ne richiamano la disciplina .

Attualmente, in base agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01 i reati presupposto sono riconducibili alle seguenti categorie , che si elencano di seguito , mettendone in evidenza i rischi presenti in azienda , secondo la pericolosità in base agli indici T = trascurabile ; B= basso ; M= medio ; A = alto , individuati secondo specifica attività di assessment :

reati contro la P.A.(art. 24) : indebita percezione di erogazioni , truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche ; concussione , induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione .

Elementi di rischio : richiesta di contributi e finanziamenti pubblici .

Indice di rischio M (Medio) .

reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)
;

Elementi di rischio : raccolta , trattamento e conservazione di dati .

Indice di rischio B (basso) ;

reati di criminalità organizzata(art. 24 - ter)

Elementi di rischio :

selezione del personale e di collaboratori , selezione delle controparti contrattuali , gestione delle risorse finanziarie , fattori ambientali ;

Indice di rischio : T (trascurabile)

reati in materia di falsità in monete , in carte di pubblico credito , in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis) .

Indice di rischio T (trascurabile) ;

delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1) .

Indice di rischio T (trascurabile) ;

reati societari(art. 25 ter) .

Elementi di rischio : Tenuta della contabilità , cessione di partecipazioni , attività finanziaria .

Indice di rischio M (medio) ;

reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater) .

Indice di rischio : Trascurabile (T) ;

pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)

Indice di rischio T (trascurabile) ;

delitti contro la personalità individuale (art. 25- quinquies)

Nessuna correlazione con l'attività dell'Ente .

Indice di rischio T (trascurabile) ;

reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)

Nessuna correlazione con l'attività dell'Ente .

Indice di rischio T (trascurabile) ;

reati di omicidio colposo e lesioni colpose o gravissime , commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)

Elementi di rischio : personale con mansioni di autista di mezzi di trasporto.

Viaggi di media e lunga percorrenza .

Indice di rischio M (medio) ;

reati transazionali

Non si ravvisano elementi di rischio .

Indice di rischio T (Trascurabile)

ricettazione , riciclaggio e impiego di denaro , beni o utilità di provenienza illecita , nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)

Elementi sensibili : incassi di corrispettivi ; pagamenti di fatture .

Indice di rischio M (medio) ;

delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) .

Nessuna correlazione con l'attività dell'ente .

Indice di rischio T (trascurabile) ;

reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies) ;

Non sono stati individuati rischi presenti

Indice di rischio T (trascurabile) ;

impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

Indice di rischio B (basso) ;

razzismo e xenophobia (art. 25 quaterdecies)

Nessuna correlazione con l'attività dell'Ente

Indice di rischio T (trascurabile)

reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

Elementi di rischio : fatture per acquisto beni e servizi ; contabilità generale e delle imposte ; dichiarazioni fiscali .

Indice di rischio M (medio) .

Come sopra indicato , il rischio di realizzazione di alcune classi di reato o viene escluso per la mancanza di una correlazione con l'attività dell'Ente ovvero trattasi di rischio basso o trascurabile , nei quali casi lo si reputa accettabile , non essendo economico gestirlo , stante la quantità di controlli virtualmente infinita .

In ogni caso , pur potendosi considerare remoto il rischio di realizzazione di dei reati testè indicati , il Modello individua una serie di principi generali che dovranno essere osservati dai destinatari dell'Ente nello svolgimento delle attività sensibili , al fine di eliminarlo definitivamente .

Ciò stante , l'Ente si impegna a tenere costantemente monitorata la propria attività sia in relazione ai suddetti reati , sia in relazione a quelli che dovessero essere recepiti dal D.lgs. 231/01 , attraverso l'implementazione del presente del presente Modello .

Funzione del Modello : ulteriore approfondimento .

Secondo il dettato dell'art. 5 Decreto , l'ente è responsabile per i reati commessi dalle persone ivi indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi .

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale e/o subordinato , l'Ente non risponde se prova che (art. 6 , comma 1 , del Decreto) :

l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato , prima della commissione del fatto , modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatesi ;

di aver affidato ad un organismo interno , dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo , il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello , nonché di curare l'aggiornamento ;

le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ;

non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo

di cui alla precedente lett. b) .

Ne deriva che l'Ente non sarà assoggettato a sanzioni se le misure organizzative adottate con l'approvazione del Modello siano :

idonee , vale a dire tali da garantire che le attività sociali vengano svolte nel rispetto della legge , nonché in grado di monitorare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ;

efficaci , cioè proporzionate rispetto alle finalità normative periodicamente revisionate in relazione alle esigenze che venissero appalesate per eventuali violazioni di prescrizioni , ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività sociali ; condizione essenziale di efficacia è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative .

Il Modello deve inoltre rispondere alle seguenti esigenze :

1.individuazione delle attività cosiddette sensibili , nel cui ambito , in linea di principio , potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel decreto e delle relative responsabilità;

2.predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire ;

3.individuazione delle modalità delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati ;

4.prescrizione degli obblighi di informazione di informazione nei confronti dell' organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo ,

5.introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo .

Per l'implementazione nel concreto del Modello secondo le disposizioni sopra elencate seguono le seguenti considerazioni .

Matrice dei processi sensibili ed individuazione dei protocolli .

La tematica rappresenta l'aspetto più delicato del Modello , atteso che è impossibile delineare un modello universalmente valido , tale da minimizzare il rischio del reato , e d essere esente da colpa di organizzazione .

Settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'impresa sono due fattori che influiscono maggiormente sulle caratteristiche del Modello , ai fini della funzione preventiva che esso deve svolgere .

Infatti , la soglia dimensionale , a prescindere dal settore in cui l'Ente opera , assume un minor rilievo nella piccola impresa , nella quale la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone .

Purtuttavia , atteso che per la piccola impresa il rischio di essere coinvolta in procedimenti penali per reati richiamati dal decreto 231 , l'adozione del Modello può minimizzare le conseguenze sanzionatorie per l'ente , sempre che vengono rispettati i parametri dell'art. 6 del decreto , in modo da evitare che la volontà ed il comportamento del dipendente si ripercuotono automaticamente sull'ente .

Le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo della Confindustria , alle quali si dà piena adesione , prende atto che le piccole imprese nella individuazione dei rischi ed elaborazione dei relativi protocolli possono utilizzare uno schema sufficientemente flessibile , essenzialmente basato sui seguenti criteri :

l'analisi delle funzioni e articolazioni aziendali può essere limitata alle casistiche di illecito aventi potenziali rilevanza per l'ambito di attività ;

le modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi possono essere realizzate con apporti professionali esterni ;

i protocolli possono essere limitati al minimo indispensabile , ed anche con forme semplificate ;

l'organizzazione del servizio di Prevenzione e Protezione può essere

esterna alla stessa azienda ovvero all'unità produttiva interessata .

Nel caso della società **AUTOSERVIZI CARNEVALE S.R.L.** , la valutazione del rischio tiene conto della esiguità del personale , in specie di quello amministrativo – contabile , delle interviste effettuate nell'azienda per riscontrare le modalità dei processi decisionali non formalizzati , della snellezza operativa che non deve essere pregiudicata da eccessivi formalismi , della selezione delle attività che astrattamente potrebbero risultare a rischio di reati , della esigenza di procedimentalizzare le attività ove può annidarsi il rischio di illeciti penale , di non gravare eccessivamente in termini economici l'attività dell'ente .

Il presente modello ha come punti di riferimento :

Le linee guida della Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex lege 8 giugno 2001, n. 231 (giugno 2021) ;

I principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi (documento a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili , Associazione Bancaria Italian , Consiglio Nazionale Forense , Confindustria , febbraio 2019) ;

Circolare n. 83607/2012 Comando Generale Guardia di Finanza , Vol. III ;

I principi di pratica professionale in materia di revisione contabile .

I documenti sopra indicati sono parte integrante del presente Modello , unitamente al Codice Etico e al sistema disciplinare .

Ciò premesso , la valutazione preliminare delle attività e delle aree dell'impresa a maggior rischio , che possano insidiare l'ente , riguarda i seguenti reati , a cui vengono opposti in via preventiva idonei presidi , riguarda i seguenti reati :

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I REATI DI CONCUSSIONE ; INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE .

Inquadramento dei rapporti con la Pubblica amministrazione

I reati contro la pubblica amministrazione di rilievo ai fini del D,Lgs 231/01 sono compiuti da soggetti che , in ragione delle loro cariche o funzioni , sono entrati in contatto con altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche o servizi pubblici ; il presupposto di tali reati è , dunque, l'instaurazione di un rapporto con la P.A.

Per tale ragione , nel presente capitolo la classe dei reati contro la pubblica amministrazione (art. 24 Decreto) e la classe dei reati di concussione , induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 Decreto) saranno trattati congiuntamente .

Il concetto di Pubblica Amministrazione comprende tutta l'attività dello Stato ; sono delitti contro la Pubblica Amministrazione quelli che colpiscono l'attività funzionale dello Stato di carattere legislativo , giurisdizionale o amministrativo .

Si fornisce di seguito una elencazione ampia , ma non esaustiva , degli Enti pubblici :

- le amministrazioni dello Stato , delle Regioni , degli Enti territoriali e locali e degli Enti pubblici non economici ;
- gli organi della Commissione Europea , la Pubblica Amministrazione di Stati esteri ;
- le imprese pubbliche e i soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica .

Taluni dei reati contro la P.A. sono reati propri , nel senso che possono essere commessi solo da specifiche categorie di soggetti : i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio .

Ai sensi dell'art. 357 c.p. sono pubblici ufficiali " coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa , giudiziaria o amministrativa " , intendendosi per funzione amministrativa quella disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione di volontà della Pubblica Amministrazione o dal

suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi .

Sono invece incaricati di un pubblico servizio , ai sensi dell'art. 358 c.p. " coloro i quali a qualunque titolo , prestano un pubblico servizio . Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione , ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di quest'ultima , e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale " .

Per pubblico servizio il legislatore intende quel servizio disciplinato da norme di diritto pubblico , ma privo di poteri di natura certificativa , autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione .

Sono incaricati di un pubblico servizio gli impiegati di un ufficio pubblico , i dipendenti di autorità di vigilanza privi di poteri autoritativi e i dipendenti di Enti che , pur essendo privati , svolgono servizi pubblici .

MALVERSAZIONE AI DANNI DELLO STATO (art, 316 bis) .

Commette tale fattispecie delittuosa il soggetto , estraneo alla P.A. , che avendo ottenuto dallo Stato o da altro Ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi , sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse , non li destina alla predetta finalità .

La condotta consiste nell'aver distratto , anche parzialmente , la somma ottenuta , a prescindere dal fatto che l'attività programmata si sia effettivamente svolta .

Il reato può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengono destinati alle finalità per cui erano stati richiesti .

INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI A DANNO DELLO STATO (art. 316 ter c.p.) .

La fattispecie punita dall'art. 316 ter c.p. quando qualcuno della società

pone in essere uno dei seguenti comportamenti

- utilizzo o presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ;

-omissione di informazioni dovute ,

al fine di conseguire indebitamente , per sè o per altri , contributi , finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo , comunque denominate , concessi o erogati dallo Stato , da altri Enti pubblici o dalle Comunità Europee .

TRUFFA IN DANNO DELLO STATO , DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA (Art. 640, comma 2, n. 1 c.p.) .

La norma punisce chi pone in essere artifici o raggiri , tali da arrecare un danno allo Stato , a un ente pubblico o all'unione Europea , allo scopo di realizzare un ingiusto profitto .

TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE (art. 640 bis c.p.) .

La fattispecie si configura quando gli artifici e i raggiri sono posti in essere per ottenere erogazioni pubbliche .

Attività sensibili della società

Le attività sensibili svolte, direttamente o indirettamente , dalla società nei rapporti con la P.A. possono riguardare :

gestione dei rapporti svolti con Autorità di Vigilanza per scambi di comunicazioni , verifiche ed ispezioni , gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria , gestione dei rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio , gestione dei rapporti con enti previdenziali e assistenziali ; gestione dei rapporti con la P.A. riguardante la prestazione di servizi ; accesso a contributi o agevolazioni erogati dalla P.A.

Controlli preventivi :

monitoraggio delle offerte economiche relative a gare e a trattative private con la P.A. ;

procedure di tracciabilità dei flussi finanziari aziendali con l'individuazione dei soggetti autorizzati all'accesso delle risorse ;

verifiche , a cura di idonee funzioni aziendali , sull'effettiva erogazione delle forniture e/o sulla prestazione dei servizi ;

presidi specifici a fronte del ricorso a partnership commerciali e a forme aggregative di imprese ;

monitoraggio dei procedimenti di richiesta di erogazioni di contributi o finanziamenti pubblici ;

inserimento nei relativi contratti di specifiche previsioni volte ad assicurare , da parte di terzi , i principi di controllo /regole etiche e di condotta nelle relazioni con pubblici ufficiali /incaricati di pubblico servizio, trasparenza e tracciabilità delle attività svolte ;

tracciabilità dei flussi finanziari .

Comportamenti vietati dalla società :

In via generale è fatto divieto di porre in essere , collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che , presi individualmente o collettivamente , integrino , direttamente o indirettamente , le fattispecie di reato considerate dal Decreto .

In un'ottica di prevenzione i destinatari devono astenersi dal porre in essere comportamenti che , sebbene non siano così gravi da realizzare le fattispecie di reato ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto , possano potenzialmente diventarlo o comunque favorirne la commissione .

False comunicazioni sociali ex 2621 c.c. .

Riguarda il fatto degli amministratori , direttori generali , sindaci e liquidatori , che al fine di profitto ingiusto , espongono in bilancio fatti materiali non rispondenti al vero , ovvero omettono di esporre fatti

rilevanti , la cui comunicazione è imposta dalla legge .

I fatti materiali devono essere connotati dal duplice requisito della rilevanza e della concreta idoneità ad indurre in errore .

Le Sezioni Unite della Cassazione hanno enunciato il principio in base al quale “ Sussiste il delitto di false comunicazioni sociali , con riguardo alla esposizione o alla omissione di fatti oggetto di valutazioni se , in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati , l’agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa , in modo concretamente idoneo ad indurre in errore i destinatari della comunicazione “ .

La norma persegue il bene della correttezza e trasparenza dell’informazione societaria , non per tutelare , in una prospettiva formalistica , la veridicità del bilancio in sé e per sé considerata , bensì guardando alle sue concrete e potenziali ripercussioni sulla sfera patrimoniale degli stakeholders .

Il reato commesso da chi detiene poteri di amministrazione e di controllo della società comporta la responsabilità amministrativa ex decreto 231 per l’illecito amministrativo se commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

I presidi che si rendono indispensabili per neutralizzare o ridurre al minimo il rischio dell’Ente impongono in tutti i dipendenti coinvolti nella formazione del bilancio o di altri documenti simili la massima collaborazione nella completezza e accuratezza delle informazioni fornite , suffragate , queste ultime , nell’obbligo di sottoscrivere una dichiarazione di veridicità .

Introduzione di specifiche indicazioni sul metodo da utilizzare per valutare le voci di bilancio oggetto di stima , obbligo di spiegare nella nota integrativa le eventuali particolari ragioni di divergenza sia rispetto alle norme di legge , che con riguardo ai criteri assunti negli anni precedenti .

Informazioni all'ODV sulle sessioni lavori per la redazione del bilancio , nonché trasmissione del documento all'organo amministrativo prima della sua approvazione ; programmazione almeno di un incontro all'anno tra l'organo amministrativo e quello di vigilanza in prossimità dell'approvazione del bilancio .

Omicidio colposo ex art. 589 c.p. e lesioni colpose (art. 590) .

Bisogna tener presente che con il d.lgs. 9 aprile 2008 , n. 81 è stata istituita una disciplina unitaria per la tutela di tutte le forme di lavoro dipendente ed autonomo.

La nuova visione del concetto di rischio in ambito lavorativo è legata al rischio soggettivo , del singolo lavoratore impiegato nella produzione , con il superamento della vecchia concezione “ oggettiva “ , legata alla tipologia dell'attività imprenditoriale considerata in astratto .

Particolare attenzione deve essere data ai c.d. rischi “ interferenziali “ , relativi ai casi in cui l'attività del lavoratore si interseca , strutturalmente o occasionalmente , con quella di altre imprese o di soggetti esterni all'organizzazione datoriale .

In materia di prevenzione di infortuni sul lavoro , in base al principio di effettività , assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro , indipendentemente dalla sua funzione nell'organigramma dell'azienda . (Cass. Sez. IV , 10 aprile 2019 , n. 31863) .

Per rischio, secondo l'art. 2 del d.lgs. 81/2008 , deve intendersi la probabilità di verifica di un determinato evento avverso , mentre il termine pericolo sta ad indicare una caratteristica intrinseca di un determinato fattore di determinare il danno .

I soggetti gravati dall'obbligo di sicurezza , fanno capo , nelle società di capitali , a tutti i componenti del consiglio di amministrazione .

La normativa antinfortunistica delinea diverse figure di garanti con distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità organizzativa e

gestionale : il datore di lavoro , che è il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa ; il dirigente , che costituisce il livello di responsabilità intermedio , in quanto attua le direttive del datore di lavoro , organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa , in virtù di competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli ; il preposto è colui che sovrintende alle attività , attua le direttive ricevute , controllandone l'esecuzione .

Altre figure cardine del sistema sono : il responsabile del servizio di prevenzione e protezione , il medico competente , il cui apporto è dato dalle competenze scientifiche e tecniche in loro possesso .

Per individuare in concreto il titolare effettivo della posizione di garanzia occorre partire dalla identificazione del rischio che si è concretizzato , del settore , in orizzontale , e del livello , in verticale , in cui si colloca il soggetto che era deputato al governo del rischio stesso , non potendosi escludere , in concreto , la sussistenza di una pluralità di soggetti chiamati a governarlo .

L'art. 5 del decreto 231 definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente , subordinandola all'esistenza di un interesse o vantaggio per l'Ente , nonché con l'esimente di cui all'art. 6 , nella parte in cui richiede la prova dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo .

Il modello organizzativo , pertanto , non può che essere integrato con il sistema degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordinamento legislativo , oltre che con le procedure interne relative alle esigenze di gestione della sicurezza del lavoro .

Ciò stante , In via preventiva è d'obbligo effettuare una mappatura approfondita del rischio , in base alla specifica attività dell'ente ; valutare ed individuare i raccordi tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di

controllo in sinergia con l'organismo di vigilanza .

Posta questa premessa , in ragione della natura dell'attività esercitata , è possibile individuare il contrasto dell'Ente attraverso le seguenti attività sensibili :

valutazione specifica dei rischi ;

sorveglianza sanitaria ;

gestione delle emergenze ;

formazione/informazione del personale .

Ricettazione , riciclaggio , impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita , autoriciclaggio (art. 25 octies D.LGS . 231/01)

Ai sensi dell'art. 25-octies del decreto 231/2001 , l'ente è punibile per tali reati , anche se compiuti in ambito nazionale , sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente .

Con il reato di ricettazione (art. 648 c.p.) si punisce il soggetto che fuori dei casi di concorso nel reato , al fine di procurare a se o ad altri un profitto , acquisisce , riceve o occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto , o comunque si intromette nel farle acquistare , ricevere o occultare.

La condizione sufficiente a configurare la ricettazione è la consapevolezza da parte del soggetto attivo della provenienza delittuosa del bene .

Per il riciclaggio (art. 648 bis) la condotta si verifica quando , fuori dei casi di concorso nel reato , un soggetto sostituisce o trasferisce denaro , beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo , ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa .

Per la configurazione di tale reato è necessario che il soggetto agente ponga in essere un quid pluris rispetto alla condotta di ricettazione , ovvero il compimento di atti o fatti diretti ad ostacolare l'identificazione

della provenienza delittuosa dei beni .

Impiego di denaro , beni od utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)

Punisce il soggetto che , fuori dei casi di concorso nel reato e fuori dei casi puniti dagli art. 648 e 648 bis c.p. , impiega in attività economiche o finanziarie denaro , beni o altre utilità proveniente da delitto .

Trattasi di una norma residuale volta a punire coloro i quali non sono già compartecipi del reato principale o non sono già imputabili per ricettazione o riciclaggio .

Diversamente dal riciclaggio la finalità di tale reato è quella di far perdere dell'origine illecita del denaro , dei beni o delle altre utilità mediante l'impiego di risorse in attività economiche o finanziarie .

Autoriciclaggio (art. 648 ter-1 c.p.) .

La fattispecie si realizza quando un soggetto , avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo , impiega , sostituisce trasferisce in attività economiche , finanziarie , imprenditoriali o speculative , il denaro i beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto , in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa .

In buona sostanza l'autoriciclaggio consiste nell'attività di occultamento di proventi derivanti da crimini propri e si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati , quali l'evasione fiscale , la corruzione , l'appropriazione di beni sociali .

Pertanto non è sufficiente l'arricchimento dal reato base , perchè devono essere messe in atto azioni volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro .

L'esclusione della punibilità si verifica quando attraverso le condotte poste in essere il denaro , i beni e le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale : ipotesi , questa ,

ontologicamente esclusa da parte dell'ente .

Comportamenti vietati dall'Ente e controlli preventivi specifici :

- verifica di non acquistare beni provenienti da attività delittuose ;
- astenersi dal concludere contratti commerciali con soggetti (persone fisiche o giuridiche) dei quali sia conosciuta l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità ;
- evitare l'acquisizione di clienti che si avvalgono di rapporti commerciali volti a ripulire denaro " sporco " ;
- verifiche e controlli per l'individuazione del titolare effettivo delle controparti , mantenedo traccia delle verifiche effettuate ;
- controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali , con riferimento ai pagamenti verso terzi ;
- verifiche sulla tesoreria rispetto alle soglie dei pagamenti in contanti ;
- adozione di adeguati programmi di formazione del personale ritenuto esposto al rischio di riciclaggio ;
- verifica degli incassi e dei pagamenti , nonchè della gestione della piccola cassae di carte di credito aziendali .

Reati tributari

Il catalogo dei reati tributari , è stato completamente inserito nel decreto 231 , art. 25 quinquiesdecies , in vigore dal 30 luglio 2020 , che prevede la punibilità dell'ente nel caso di commissione di uno dei seguenti illeciti previsti dal d.lgs. 74/2000 :

art. 2 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti

art. 3 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

art. 4 Dichiarazione infedele

art. 5 Omessa dichiarazione

art. 8 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

art. 10 Occultamento o distruzione di documenti contabili

Art. 10 quater Indebita compensazione

ART. 11 Sottrazione al pagamento delle imposte

In considerazione delle dimensioni della società , del suo organico , della peculiarità delle operazioni aziendali , e della attività d'impresa , si ritiene trascurabile o minimo il rischio di commissione di illeciti di cui agli artt. 4- 11 suddetti , mentre profili di rischio , con conseguente rilevanza sanzionatoria ai sensi del d.lgs. 231 , potrebbero interessare le acquisizioni di beni e servizi con violazione della normativa tributaria .

L'art. 2 punisce il soggetto che, al fine di evadere le imposte , si avvalga di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti , esponendo siffatti elementi passivi nelle dichiarazioni previste dalla legge .

Il reato sussiste sia nell'ipotesi di inesistenza oggettiva dell'operazione , cioè quando non sia stata mai posta in essere nella realtà , sia in quella soggettiva , ossia quando l'operazione vi sia stata, ma per quantitativi inferiori a quelli indicati in fattura , o ad un prezzo maggiore di quello indicato in fattura .

L'art. 3 riguarda anch'essa una figura a carattere fraudolento da parte del soggetto che , al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto , compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria , indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti .

Il discrimine relativo alla fattispecie di cui all'art. 2 è costituito dalle diverse modalità di documentazione dell'operazione economica , poiché alla particolare idoneità probatoria delle fatture corrisponde una

maggior capacità decettiva delle falsità commesse utilizzando tali documenti .

In entrambe le fattispecie l'oggetto della repressione penale è ogni tipo di divergenza tra la realtà commerciale e la sua espressione documentale .

Per effetto dell'inserimento dei reati tributari nel catalogo dei reati presupposti della responsabilità amministrativa degli enti , sarà d'ora in poi applicabile alle imprese , per espressa previsione normativa , sia la confisca diretta che per equivalente del prezzo o del profitto del reato , di cui all'art. 19 del decreto 231 .

Si tratta di una misura obbligatoria in caso di condanna , sottratta dunque al libero apprezzamento del giudice .

Protocolli

Particolare attenzione viene posta all'area di acquisto di beni e servizi del ciclo produttivo , previa predisposizione dell'anagrafica fornitore , attraverso la quale svolgere verifiche sull'operatività dei fornitori , verifiche sui prezzi di acquisto , verifiche sulle prestazioni ricevute e sulla congruità delle fatture .

La gestione del processo di approvvigionamento viene affidata a persona diversa da quella che dovrà effettuare il pagamento .

Tale processo comporta richiesta di offerte / preventivi , selezione di fornitori e negoziazione , archiviazione della documentazione di supporto .

Considerato che le fatture per operazioni inesistenti , per essere rilevati tra i costi di esercizio e non lasciare aperto in contabilità il debito verso il fornitore , risultano pagate , nella mappatura dei rischi verrà posta una particolare attenzione alla gestione delle entrate e uscite di cassa, riscontrandone le rilevazioni in contabilità generale ed inoltre , riconciliazione degli estratti conti bancari e delle operazioni di cassa .

Verifiche sulla regolare tenuta delle scritture contabili e sulla

presentazione delle dichiarazioni fiscali .

Rilevante , dunque , la funzione contabile – amministrativa , la quale assume rilievo nel controllo del ciclo passivo dell'azienda , mentre nella fattispecie di cui all'art. 8 del d.lgs 74/2000 (emissione di fatture per operazioni inesistenti) , per la quale valgono i medesimi protocolli , l'area di rischio riguarda il ciclo attivo

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli , verifiche ed ispezioni , anche con controlli a campione , o a seguito di segnalazioni , evitando per quanto possibile di interferire nei processi decisionali aziendali , ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione .

L'ODV ha accesso ad ogni documentazione aziendale che ritenga rilevante per la prevenzione di comportamenti contrari alle regole aziendali dettate dal codice etico e dal presente modello .

Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 , art. 6 , comma 1 , lett. b) , la condizione per la concessione dell'esimente della responsabilità amministrativa è che venga costituito in seno all'Ente un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG , nonché di curarne l'aggiornamento .

Il modello adottato ex post deve essere idoneo a ridurre l'area di rischio

Con il presente MOG viene costituito l'Organismo di Vigilanza della società AUTOSERVIZI CARNEVALE s.r.l. . Esso ha struttura monocratica .

Con atto separato tale organo viene individuato in un professionista esterno con i requisiti di autonomia , indipendenza e professionalità .

L'Organismo di Vigilanza viene dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo , con possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti , nonché di adeguate risorse finanziarie , con possibilità di avvalersi di strumentazioni , supporti ed esperti specifici nell'espletamento della sua

attività di monitoraggio .

Per quanto concerne i requisiti di indipendenza , al fine di rendere effettiva l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche , l'organo di vigilanza non avrà alcuna funzione di tipo esecutivo , né essere partecipe di decisioni e di attività operative .

La sua azione sarà continua al fine di poter garantire una costante ed efficace attuazione del modello , anche se la sua presenza nella struttura dell'azienda non sarà a tempo pieno .

Compiti .

L'ODV , che viene dotato di autonomia decisionale , intesa sia come possibilità di attingere a idonee risorse finanziarie , sia come assenza di di attività operativa di gestione in modo da evitare la soggezione alla linea del management , deve garantire una corretta gestione ed un efficiente apparato di controllo , anche attraverso un sistema di scambio incrociato con l'organo di controllo interno (sindaco o revisore) , se costituito .

Deve vigilare sull'effettività del modello , attraverso una verifica della coerenza tra comportamenti concreti ed il modello istituito .

A tal fine assicurerà l'adeguatezza del modello circa la sua reale capacità di prevenire , per quanto possibile , comportamenti illeciti non voluti dall' Ente ., curandone il necessario aggiornamento , previa presentazione di proposte verso gli organi /funzioni , ed indicando altresì significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa .

L'ODV , In caso di accertate violazioni del modello organizzativo , che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente , ne farà segnalazione per iscritto all'organo dirigente per gli opportuni provvedimenti .

Lo svolgimento dei suoi compiti sarà oggetto di documentazione chiara e sintetica , in modo da potersi evincere la sua " sufficiente vigilanza " , in

considerazione della sua autonomia dagli organi di vertice .

I flussi informativi destinati all'Organo di Vigilanza .

I flussi informativi costituiscono uno dei principali strumenti di riscontro sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello Organizzativo .

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni del Codice Etico , è agevolata da una serie di informazioni che singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza .

L'obbligo di dare informazioni all'ODV è rivolto alle funzioni aziendali , che dovranno attivarsi mediante procedure di reportistica , ovvero tramite e-mail dedicata , il cui accesso è riservato solo allo stesso.

In via esemplificativa , ma non esaustiva , devono essere comunicati all'ODV le decisioni sulla richiesta di erogazione e utilizzo di finanziamento pubblico ; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti per la difesa in ordine ai reati previsti dalla normativa 231 ; i provvedimenti e/o provenienti da organi di polizia giudiziaria ; le notizie riguardanti procedimenti disciplinari ; informazioni relative ad incidenti , infortuni , visite ispettive in materia di salute e di sicurezza sul lavoro ; periodici report sui flussi finanziari dell'ente .

Particolare rilevanza viene data alle segnalazioni di cui alla L. 179 del 30 novembre 2017 , recante " Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel rapporto di lavoro pubblico o privato " (wistleblowing) , normativa inserita nella'rt. 6 del Decreto 231 comma 2 bis .

All'uopo viene previsto un canale che consente ai soggetti apicali e sottoposti di presentare , a tutela della integrità dell'Ente , segnalazioni circostanziate di condotte illecite , garantendo la riservatezza del segnalante e il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante , oltre che sanzioni disciplinari .

Una volta ricevute le informazioni , l'Organismo di Vigilanza può

richiedere , se necessario , eventuali integrazioni delle informazioni che gli devono essere trasmesse dalle singole funzioni aziendali , restando rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di attivarsi .

Il sistema disciplinare

In adempimento a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231 si rende necessario istituire " un sistema disciplinare idoneo a disciplinare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e di Controllo , che è parte integrante di quest'ultimo .

Invero , le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini trasparenza , correttezza , lealtà ed integrità instaurato tra *l'ente* e i propri collaboratori , consulenti e fornitori con conseguenti opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati

Il procedimento disciplinare di cui al Decreto 231 mira a prevenire - in funzione deflattiva - la commissione di reati , nonché ad evitare che l'ente possa essere esposto alla responsabilità amministrativa dipendente da reato ; diversamente dal procedimento disciplinare ispirato alla Contrattazione collettiva e allo Statuto dei lavoratori con cui si mira a sanzionare la mancata diligenza del lavoratore alle direttive impartite dal datore di lavoro .

Pur tuttavia , a causa delle generiche indicazioni normative di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto , e stante il fatto che la legge richiede all'ente di adottare un idoneo sistema disciplinare , ma non specifica quali siano i requisiti di idoneità e quali i criteri di valutazione , si può fare ricorso , almeno per i lavoratori subordinati al sistema giuslavorista nel rispetto dei seguenti principi:

il primo si riferisce alla forma scritta e alla pubblicità, non importa se mediante affissione a luoghi accessibili a tutti , come previsto all'art . 7 legge 300/2001 o attraverso altri sistemi (pubblicazione sul sito aziendale , sottoscrizione per presa visione , ecc.) ;

il secondo concerne l'autonomia che rinvia alla nota distinzione tra illecito penale ed illecito disciplinare : si tratta di evitare che il Modello si

esaurisca in un inutile doppiopene dei precetti penali e che nel contempo sia preclusa l'applicazione di sanzioni prima della definizione del procedimento penale ;

il terzo si riconnette alla proporzione tra illecito e sanzione , la cui funzionalità è essenzialmente rimessa alla predeterminazione dei criteri di scelta e di commisurazione di quest'ultima . A tal riguardo entrano in gioco i seguenti fattori : se la violazione è stata realizzata mediante azione o omissione , se è unica o reiterata , se dolosa o colposa e con quale intensità di dolo o grado di negligenza ; il grado di prossimità con il reato presupposto ; il comportamento antecedente e successivo alla violazione ; l'eventuale recidiva nella commissione di illeciti disciplinari .

Mutuabile dalla tradizione giuslavorista sono :

il principio della contestazione dell'illecito (per iscritto , salvo ammonimento verbale) e del contraddittorio ;

il principio di tempestività ed immediatezza delle sanzioni .

Va però tenuto presente che mentre nei confronti del lavoratore subordinato il sistema disciplinare può applicarsi quale espressione del potere – dovere di organizzazione di vertice ; nei confronti di altri soggetti (organi sociali , dirigenti , lavoratori parasubordinati , collaboratori e terzi) occorre prevedere con apposite clausole da inserire nell'atto costitutivo o nello statuto della società ovvero nei contratti che regolano il rapporto con l'ente un impegno a rispettare le misure previste nel Modello con le annesse sanzioni nel caso di inosservanza .

L'individuazione di sanzioni specifiche

Nel caso dei lavoratori subordinati , sia la prassi , che le linee guida delle principali associazioni di categoria , a cui si aderisce con il presente Modello , fanno riferimento alle corrispondenti norme dello Statuto dei lavoratori e del contratto nazionale collettivo nazionale di lavoro applicabile , secondo una scala di gravità crescente , quale :

rimprovero scritto , che viene applicato nel caso in cui viene violato l'obbligo di segnalazione all'Organo di Vigilanza ;

multa ;

sospensione dal servizio per non più di dieci giorni quando il comportamento del lavoratore espone l'ente al rischio dell'applicazione di sanzioni ;

adibizione ad altra funzione aziendale , al fine di evitare la commissione di analoghe violazioni ;

licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa , nel caso in cui la condotta , eventualmente reiterata , è diretta alla commissione di reati previsti nel d.lgs. 231/2001 .

Rispetto ai soggetti aventi qualifiche apicali , nei casi più gravi di violazioni che espongono l'ente al rischio delle sanzioni previste dal decreto 231 , viene applicata la sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa , stabilendo in tutti gli altri casi , cumulativamente o alternativamente , sanzioni atipiche , quali il rimprovero scritto , decadenza o revoca dell'incarico , diminuzione di retribuzione , destinate ad avere fondamento contrattuale , ed essere escluse da qualsiasi forma di assicurazione che ne pregiudichi lo scopo preventivo .

Comportamenti vietati e principi ispiratori per le procedure

I destinatari del presente Modello devono astenersi dal porre in essere , collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto o da altre norme dell'ordinamento giuridico , ovvero dal porre in essere comportamenti che , sebbene risultino tali da non costituire di per sè reato possono potenzialmente diventarlo .

Tanto premesso , il sottoscritto Carnevale Ernesto , quale amministratore unico della società AUTOSERVIZI CARNEVALE S.R.L. adotta il presente Modello di gestione di tale Ente ; istituisce l'Organo di Vigilanza previsto dal D.lgs. 231/2001 di composizione monocratica ,

salve variazione che fossero ritenute necessarie ; procede alla nomina, con apposito atto , del responsabile dell'organo stesso , ricorrendo ad un professionista esterno .

Con separato atto contrattuale viene affidato a professionista esterno di provata esperienza l'incarico della predetta funzione aziendale di vigilanza .

Il Codice Etico , che viene allegato sotto la lettera A) e quello disciplinare , quest'ultimo introitato nel testo del MOG , fanno parte integrante del presente Modello .

Rende , 7 aprile 2021

AUTOSERVIZI CARNEVALE s.r.l.

L'amministratore Unico


AUTOSERVIZI CARNEVALE S.R.L.
UNIPERSONALE
L'AMMINISTRATORE UNICO
Dott. Ernesto Carnevale

Allegato A)

SOCIETA' AUTOSERVI CARNEVALE S.R.L.

CODICE ETICO

FINALITA' E DESTINATARI

Il presente Codice Etico (di seguito, il "**Codice**") illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività della società Autoservizi Carnevale s.r.l. (di seguito, "Società") nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente) sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i *partner* commerciali, le organizzazioni politiche e sindacali nonché gli organi d'informazione (di seguito, i "**Portatori di Interessi**").

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale della " Società " e per garantire la sua reputazione nel contesto socio-economico nel quale opera.

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori e i dipendenti della " Società " e per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i "Destinatari"). Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

La società si impegna altresì ad adottare ogni ulteriore disposizione affinché possano essere puntualmente divulgati ed applicati i principi e le prescrizioni del Codice.

PRINCIPI GENERALI E VALORI FONDAMENTALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

Legalità

La " Società " opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice.

I destinatari orientano le proprie attività e i propri comportamenti alla legittimità formale e sostanziale secondo le norme vigenti .

Correttezza ed integrità

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i Destinatari , nei confronti della società stessa , dei colleghi e di tutti i terzi interessati , evitando qualsiasi situazione che possa creare discriminazione o conflitti di interesse.

In particolare , i Destinatari sono tenuti a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività i Destinatari sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i Destinatari non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla " Società") .

Non Discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interessi la condotta della " Società " dovrà essere ispirata a criteri di giustizia e obbiettività , rispetto dei diritti fondamentali delle persone , tutela della loro integrità morale e garanzia di eguale opportunità .

Nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, la società evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli

orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori. La società, al contempo, favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Riservatezza

La " Società " si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali , secondo quanto richiesto dalla normativa sulla privacy .

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti dalla società nei confronti di tutti i Portatori di Interessi.

Comportamento verso i dipendenti

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi della " Società " , in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato , nell'ambito di un rapporto basato su lealtà , correttezza e fiducia reciproca .

Il rapporto tra la " Società " ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice. I Destinatari devono astenersi da qualsiasi attività che possa configurare conflitto con gli interessi , rinunciando al perseguimento di interessi personali in conflitto con i legittimi interessi della Società.

I destinatari interni ed esterni sono chiamati a svolgere le mansioni loro affidate con scrupolosità , efficienza , competenza

professionalità , utilizzando correttamente i beni aziendali loro affidati e salvaguardando il valore del patrimonio aziendale .

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze della società, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà , equità , correttezza , nel rispetto dei principi sopra enunciati

La " Società promuove le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo. La società promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori, garantendo la loro più ampia partecipazione.

La " Società " si impegna a preservare le condizioni per un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori , e la tutela della loro salute , garantendo la sicurezza sui luoghi di lavoro , sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalle leggi in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta

un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

Ciò stante , in materia di salute e di sicurezza del lavoro , le decisioni e i comportamenti della " Società " mireranno ad evitare

evitare e mitigare rischi , tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica ; programmando misure di prevenzione ; impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori .

GESTIONE DELL'IMPRESA

La " Società " promuove la cultura della sana gestione economica finanziaria e patrimoniale della società per il raggiungimento dei suoi obiettivi .

I Destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure e delle istruzioni interne all'azienda, in base ai rispettivi profili di autorizzazione , conservando ogni idonea documentazione per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

Nell'attività di gestione contabile, i Destinatari sono chiamati ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza e trasparenza .

RAPPORTI CON AUTORITA ' E ISTITUZIONI

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali.

I Destinatari, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto della società con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i Destinatari autorizzati si atterrano a massimi livelli di correttezza e integrità,

astenedosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per la società.

La " Società " si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

I Destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Le relazioni con i clienti devono essere improntate alla correttezza , cortesia e disponibilità .

In particolare, i Destinatari devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

I Destinatari sono tenuti impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

I Destinatari devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei Destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i Destinatari sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite dalla società in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Le violazioni alle disposizioni del presente Codice Etico costituiscono in ogni caso grave inadempimento da parte del loro autore al rapporto contrattuale che lo lega alla " Società ", e legittimano quest'ultima ad attivare le tutele giuridicamente previste al riguardo , inclusa l'eventuale azione di risoluzione e la richiesta di risarcimento del danno .

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.