
 <b>team memores computer</b>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b></p> <p align="center">Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale</p>	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
--	--	--------------------------------------

# Manuale Modello Organizzativo Gestionale

## Parte Generale


### Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N. 231

Rev.	Data	Approv. In CDA
00	15.05.2023	15.05.2023

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

## Sommario

1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'azienda .....	9
2	Presentazione Azienda .....	10
2.1	Assetto organizzativo .....	188
2.2	La struttura dell'organizzazione .....	18
2.3	Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi.....	18
3	IL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	19
3.1	Elementi fondamentali del modello.....	20
3.2	La struttura del Modello Organizzativo.....	20
3.3	Destinatari del modello .....	22
4	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
5	SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
6	ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO.....	28

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

## 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali


Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’azienda si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l’incolumità individuale, nonché i cosiddetti “illeciti transazionali”

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell’omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l’altro, dell’amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell’abrogazione dell’Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l’introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita


La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l’industria

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------


ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2021, decreti leggi e Decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge N° 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)
- **La legge N.186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)
- **La legge N.69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori
- **Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale
- **Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati informatici e di trattamento illecito di dati"
- **Il D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"
- **Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo "
- **La legge N. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- **La legge N.236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."
- **Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- **Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto l'**articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari"** nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

- **Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l'**articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"** ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01
- **Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari"
- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- **Il D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01
- **La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" , i "Delitti contro la personalità individuale" e " Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01
- **L'Art.2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n.13 del 25 febbraio 2020 "** Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché' sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.
- **La legge n.22 del 09 Marzo 2022** "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'Art.25-duodevices "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"  
 La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- **Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
- **Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca ) nel novero dei reati previsti dall'Art.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

25-sexiesdecies (Contrabbando) e l’inserimento dell’Art.6 del D.Lgs74/2000 “Tentativo “ nel novero dei reati previsti dall’Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

**Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.**

**Occorre pertanto una revisione organica del Modello Organizzativo** e l’Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all’Organo Amministrativo tale necessità.


La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l’entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’Articolo 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

### **Il contenuto del D.Lgs.n.231/01**

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’azienda si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------


In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'azienda si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24   D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis   D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter   D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione...d'ufficio	Art. 25   D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis   D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1   D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter   D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater   D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1   D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies   D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies   D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies   D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies   D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1   D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies   D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies   D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies   D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies   D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies   D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies   D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies   D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26   D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

### **Sanzioni**

Viene definita dall'Azienda, in rispetto e in riferimento anche del Contratto degli Enti Pubblici, una modalità di valutazione delle sanzioni che si concretizza nello strumento di definizione denominato "TABELLA RIASSUNTIVA DEL SISTEMA SANZIONATORIO" e "TABELLA DEI REATI E SANZIONI PREVISTE".

Nei confronti dell'Azienda cui è riconosciuta una responsabilità in conseguenza della commissione dei reati presupposto, il 231/01 prevede sia sanzioni **pecuniarie** (commisurate per quote e valore di ogni quota) che sanzioni **interdittive** (interdizione dell'esercizio e delle attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione e revoca di finanziamenti, sussidi, agevolazioni, contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi).

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### ***Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza***

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, (da ora in poi anche abbreviato in MOGC) elemento fondamentale per la gestione della responsabilità dell'Azienda, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione del personale nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.


Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un **documento**, costruito come **regolamento interno** e **adottato dall'Azienda in modo formale**.

Il Modello Organizzativo individua, descrive e analizza i seguenti elementi:

- le **attività svolte dall'azienda** in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le **aree di rischio di reato**;
- i **reati** che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i **meccanismi e le procedure utilizzate dall'Azienda per prevenire i reati medesimi**: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività dell'Azienda a rischio di reato;
- le **modalità di gestione delle risorse** impiegate dall'azienda ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento **dell'organo di controllo e vigilanza**;
- il **sistema informativo** atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'azienda, e viceversa;
- la **comunicazione** e la **formazione del personale** ai fini della prevenzione dei reati;
- i **meccanismi sanzionatori** in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il **codice etico** adottato dall'azienda;
- le **procedure di verifica periodica e di revisione** dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'azienda in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio **Organismo di Vigilanza**, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.



 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### **La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'azienda**

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'azienda non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'azienda con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento


Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

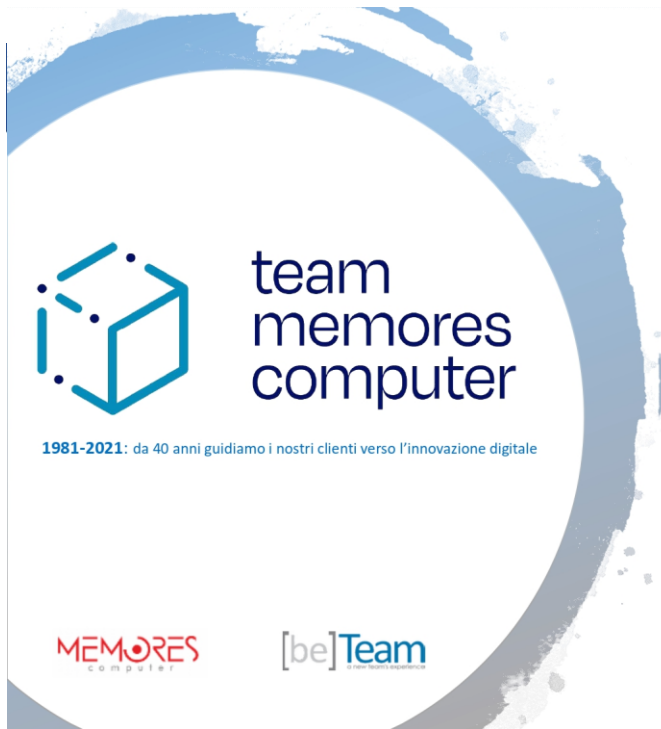
Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'azienda non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'azienda è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'azienda, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

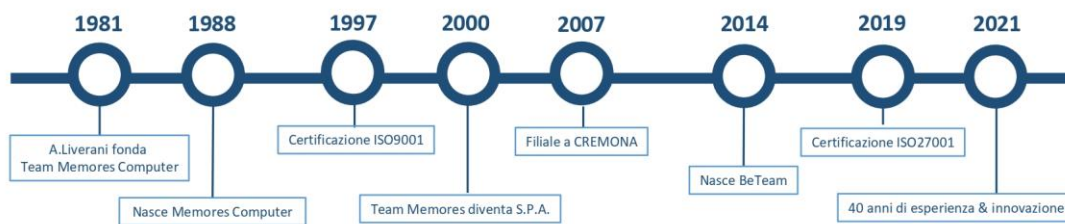
	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
--	---	--------------------------------------

## 2 Presentazione Azienda




# Profilo Aziendale

Da 40 anni guidiamo i nostri clienti verso l'innovazione digitale





- 3 Sedi: Piacenza , Cremona , Rivoli (TO)
- 116 collaboratori
- **Fatturato 2020 17 mil.€** (consolidato di Gruppo)

 <p>team memores computer</p>	<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	--	---

## 40 anni di esperienza & innovazione



### La nostra visione

**Ascoltare i clienti** e progettare insieme a loro la migliore soluzione di Information Technology per il futuro.




### La nostra missione

**Fornire soluzioni & servizi**, non solo prodotti. Ci prendiamo cura dell'infrastruttura informatica dei nostri clienti, per renderla efficiente, sicura e produttiva.

## Le Competenze



- Consulenza IT
- Datacenter
- CyberSecurity
- Business Client
- Visual & Multimedia
- Web content
- Remote Management
- Assistenza Tecnica
- AI – Intelligenza Artificiale
- IoT - Internet of Things

 <p>team memores computer</p>	<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	--	---

## I nostri clienti




## Be-Team

### Competenze in ambito Datacenter

- Servizi Cloud
  - Disaster Recovery
  - Business Continuity
  - Backup As A Service
- Network management
- Iperconvergenza
- Software Defined
- IT Automation Process
- Container Platform



	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
--	---	--------------------------------------

## Memores Computer

### Competenze in ambito TLC

- Servizi di fonia Mobile
- Connettività rete fissa Broadband
- Soluzioni digitali
  - Collaboration (Microsoft 365, Google Suite)
  - Sicurezza dei dispositivi
  - Big Data (Vodafone Analytics)
- Produttività e Sales Automation
- IoT - Internet of Things
- Servizi Cloud



## BUSINESS UNIT

**NETWORK OPERATION CENTER**

Il valore che si crea disegnando i servizi IT con ordine, e misurati sulle reali esigenze del cliente, diventa tangibile nell'operatività quotidiana. Da un normale PC fino al più complesso Datacenter, abbiamo scelto i migliori partner tecnologici a cui affianchiamo 40 anni di competenza acquisita sul campo e riconosciuta dai nostri partner e clienti.





**SECURITY OPERATION CENTER**

I dati aziendali sono il valore più importante per la vita delle imprese, per questo motivo li trattiamo come se fossero i nostri. Il contesto attuale ci impone di affrontare il tema della sicurezza informatica in modo globale, con il duplice obiettivo di mettere al sicuro i dati e garantirne un tempestivo ripristino in caso di guasto o attacco informatico.




**IMAGING & PRINTING CENTER**


Da sempre la gestione delle stampe in azienda rappresenta un costo e lo sarà ancora per parecchio tempo, nonostante l'avanzamento della «digitalizzazione». Una corretta analisi delle necessità e l'applicazione di policy chiare, permette di creare efficienza e sicurezza.





**TEAM SOFTWARE**

Gestire in modo efficace i processi di business significa creare valore per l'Azienda. Avere la capacità di integrarli e permetterne un'adozione piena e semplice è la nostra sfida.

La nostra forza è il Team di analisti e programmatori, che sviluppano ERP per aziende produttive, del commercio, dei servizi e studi professionali.



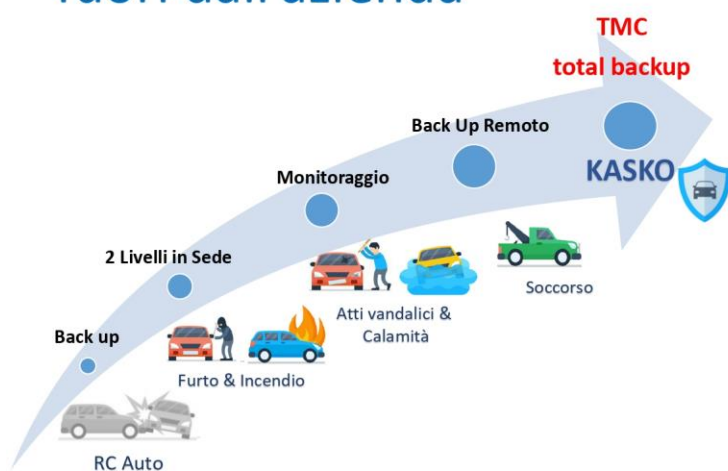

	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
--	---	---

## Le nostre certificazioni




## Le nostre migliori Soluzioni: TMC total backup

I tuoi dati **al sicuro**  
fuori dall'azienda



-  Back Up giornaliero
-  monitoraggio
-  manutenzione
-  assistenza
-  ripristino dei dati
-  reporting

	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
--	---	--------------------------------------

Le nostre migliori Soluzioni: Monitoraggio IT

## Server «fermo»: quanto costa all’Azienda?



**Fonti di rischio**

- black out
- guasto hardware
- surriscaldamento
- errore software
- problemi di rete
- errore umano
- cyberattacco



**Monitoraggio:** ridurre/azzerare il rischio di inoperatività del Server

**Assistenza predittiva:** individuare e prevenire eventuali guasti



**Diagnostica:** controllo efficacia operativa

Le nostre migliori Soluzioni: Digital Document





**Sono attenta:**  
Tengo traccia di tutti gli accessi da parte degli utenti



**Sono proattiva:**  
Eseguo solo i programmi presenti nella mia whitelist



**Sono criptata:**  
Il mio spazio di archiviazione è criptato con l'algoritmo AES a 256 bit



**Sono riservata:**  
Puoi ritirare le tue stampe in maniera sicura, anche senza un server dedicato



**Sono sempre in allerta:**  
Il mio firmware è sempre integro, se viene danneggiato lo ripristino in automatico



**Sono inviolabile:**  
Solo chi è autorizzato si può autenticare e accedere alle mie funzionalità




**Sono intransigente:**  
Verifico in tempo reale tutti i certificati di sicurezza della rete



**Sono al servizio della compliance:**  
Le mie funzionalità sono fondamentali per ottenere la conformità alle normative di sicurezza vigenti



 <p>team memores computer</p>	<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	--	---

## Le nostre migliori Soluzioni: ERP

L'integrazione di processi e dati aziendali è come un abito "su misura".  
 Deve essere semplicemente **PERFETTO!**

Team Memores realizza progetti personalizzati :

- Gestione dei processi aziendali – workflow
- Amministrazione e Tesoreria
- Gestione ordini
- Produzione e Logistica
- Archiviazione digitale dei documenti
- Industria 4.0
- Analisi e integrazione dati con sistemi di B.I.
- sistemi di E-commerce
- Integrazione ERP con applicazioni esterne



## Le nostre migliori Soluzioni: Controllo accessi




Riconoscere e decidere **CHI, DOVE, QUANDO** può entrare

- profili di accesso, controllo identità, fasce orarie
- numero di accessi consentiti (area definita o per utente)
- determinare area, percorso e tempo per i visitatori o operatori esterni
- quando tutti sono usciti, attivare allarme, controllare sensori







 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

## 2.1 Assetto organizzativo

### Principi e criteri di organizzazione

In termini generali, l'attività dell'Azienda è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione dell'utenza, dei cittadini, del sistema sociale ed economico e del personale;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione dei clienti;
- approccio diffuso e condiviso del metodo auto valutativo finalizzato al miglioramento continuo;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi come strumento di coordinamento tra gli uffici;
- attenzione alla comunicazione interna tra le sedi dell'organizzazione;
- ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione.

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;
- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità;
- c) formazione professionale del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;
- e) flessibilità nella gestione delle risorse umane;
- f) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera.


## 2.2 La struttura dell'organizzazione

La struttura organizzativa dell'Azienda è descritta all'interno dei moduli redatti dall'azienda a fronte della norma UNI EN ISO 9001:2015.

## 2.3 Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi

In linea di principio, il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed identificabilità delle operazioni sensibili). Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi rende maggiormente efficiente ed efficace il dispositivo organizzativo dell'Azienda.

Le deleghe e gli incarichi organizzativi sono atti interni che l'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente in particolare in merito alla loro coerenza con il Regolamento di Organizzazione Aziendale.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### 3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

TEAM MEMORES è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività dell'azienda. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.


Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

TEAM MEMORES si dota pertanto di un Modello Organizzativo in relazione alle prescrizioni del decreto 231/01, declinandolo secondo ulteriori finalità ed obiettivi propri. Attraverso la costruzione ed adozione di un proprio Modello Organizzativo, in termini generali, si intende rafforzare il sistema di governance interna, in modo tale da assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Azienda sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In termini di **obiettivi specifici**, si intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività dell'Azienda, con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;
- far conoscere in maniera chiara ed esplicita a tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, i principi etici e le norme comportamentali adottate dall'Azienda nonché le sanzioni amministrative che possono ricadere sull'AZIENDA nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- comunicare a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;
- render nota a tutto il personale l'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, ed inoltre l'esistenza di severe sanzioni disciplinari finalizzate a punire i casi di violazione delle disposizioni stesse;
- impegnarsi nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti e fatti illeciti nello svolgimento delle attività mediante un'azione di monitoraggio sui rischi, l'informazione sistematica e la formazione del personale.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa dei processi aziendali (Processi all'interno del MQ) e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività a rischio ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto (e dettagliate all'interno del MOGC- Parte speciale).

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo (andando a modificare anche il MOGC Parte speciale).

### 3.1 Elementi fondamentali del modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

1. Mappa dei processi aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
2. Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito nell'Azienda sia a componenti interni che esterni all'azienda, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
5. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
6. Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
7. Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti interni con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per l'azienda, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione del sistema di gestione per la qualità (UNI EN ISO 9001:2015) e il rispetto del D.Lgs 81/2008 per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.


### 3.2 La struttura del Modello Organizzativo

#### **Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare**

Team Memores ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui l'Azienda quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Imprintare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dall'Azienda, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" che l'Azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare dell'azienda atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## STRUTTURA DEL MOGC

### Parte Generale:

La Parte Generale illustra i presupposti normativi, le condizioni di contesto ed istituzionali, gli aspetti strutturali. In specifico include:

- descrizione del quadro normativo di riferimento (principi del D. Lgs. 231/01);
- presentazione del sistema di governo dell'Azienda;
- presentazione dell'assetto organizzativo;
- definizione dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione del Sistema disciplinare;
- indicazione delle attività di formazione e comunicazione.

### PARTE SPECIALE


La Parte Speciale entra nel merito dell'analisi dei rischi di reato e dettaglia le modalità funzionali a prevenire i rischi stessi.

Questi in specifico i contenuti:

- **descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto;**
- stima del rischio relativo ad ogni tipologia di reato;
- individuazione dei soggetti dell'azienda esposti nel commettere il reato;
- definizione di protocolli preventivi per la gestione del rischio.

### ***L'adozione formale del Modello Organizzativo***

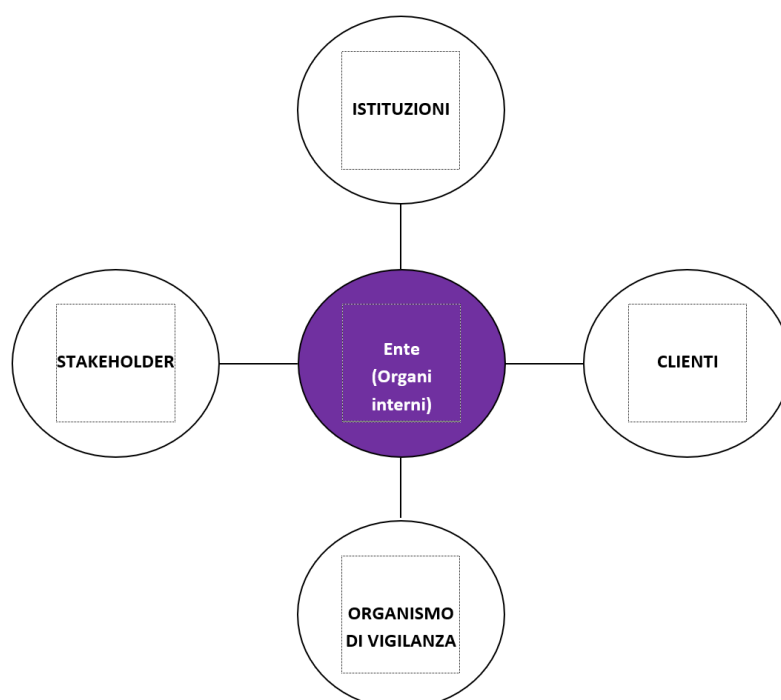
Il documento di Modello Organizzativo, è stato elaborato in una prima bozza in un gruppo di lavoro ristretto; successivamente discusso in momenti di confronto con la Direzione. Il documento è poi stato presentato e messo a disposizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha esaminato ed approvato con Verbale unitamente al Codice Etico e all'atto di nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### 3.3 Destinatari del modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'azienda .

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali dell'azienda , i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari:




## 4 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'azienda all'istituzione di un **Organismo interno** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, e che ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato OdV) deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo. A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

➤ **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV quindi non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff alla Direzione ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovino in posizione di conflitto di interessi.

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

➤ **Professionalità**

Il/i componente/i dell'OdV deve essere dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

➤ **Continuità di azione**

E'importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

**Composizione, nomina e permanenza in carica**

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri.
- La DG , al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Presidente
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Presidente. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Non vi sono indicazioni normative vincolanti circa la composizione dell'O.d.V.;

L'Azienda ritiene opportuno in questa fase individuare due componenti espresse con professionisti esterni con ampia conoscenza dell'organizzazione e dei suoi processi, competenti in materia economico-finanziaria e/o organizzativa.

L'Organismo di Vigilanza è nominato (ed eventualmente revocato) dal Consiglio di Amministrazione e la sua carica dura 3 anni.


Eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute vengono stabiliti all'atto della nomina.

Il Direttore provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'O.d.V, dei suoi poteri, responsabilità e competenze oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'O.d.V. segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

Il consiglio di amministrazione ha approvato un Regolamento/Statuto dell'OdV a cui si rimanda per i compiti e gli aspetti operativi riguardanti lo stesso.

**Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale**

L'O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e Partner), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Azienda la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività dell'Azienda o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Azienda stessa (in particolare quelle espresse nel Codice Etico).

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e Collaboratori devono segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nonché gli ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente;
- i Dipendenti e i Collaboratori che hanno una funzione di coordinamento delle attività, hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai Dipendenti e Collaboratori da loro gestiti;
- se un Dipendente o un Collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, contatta il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, il Dipendente o Collaboratore riferisce direttamente all'O.d.V. I Fornitori e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'O.d.V.;
- le segnalazioni dovranno essere inviate all'O.d.V. in forma scritta e non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute; intraprende, previa comunicazione al CdA, eventuali azioni ispettive, ascoltando – se lo ritiene – l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, mantenendo traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine; informa del risultato le funzioni coinvolte. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo). L'accesso al data base è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.


Al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'O.d.V. viene attivata una apposita casella di posta elettronica [odv@teammemores.it](mailto:odv@teammemores.it)

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.



 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### ***Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie***

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. dell'Azienda le informazioni concernenti in particolare:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'azienda, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti all'Azienda.

## **5 SISTEMA DISCIPLINARE**

### ***Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare***


L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

 <p>team memores computer</p>	<p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>          Ai sensi del decreto Legislativo          8 Giugno 2001 – N° 231          Parte generale</p>	<p>Mod. MOGC-PG          Rev. 00          Del .....</p>
---	---	---

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

### ***Violazione del Modello***

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

### ***Segnalazione violazione***

L'azienda, per le segnalazioni, si è dotata di una procedura interna di controllo "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing" con relativa modulistica che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

### ***Destinatari e criteri di applicazione***

Sono soggetti al sistema disciplinare:


- tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda;
- il Direttore;
- gli Amministratori;
- il Revisore dei Conti;
- i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'Azienda Zaccagnini;
- i componenti dell'O.d.V.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### ***Misure nei confronti dei Dipendenti***

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte dei dipendenti dell'azienda costituiscono illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alle normative vigenti.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, è quella prevista dal relativo CCNL Enti Locali, vale a dire:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo pari a 4 ore di lavoro;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 gg;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 gg fino ad un massimo di 6 mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Direttore, il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

### ***Misure nei confronti del Direttore Generale***

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Direttore, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di Amministrazione e il Direttore stesso per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e delle relative sanzioni, e la legislazione vigente di riferimento.

### ***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Consiglieri di Amministrazione dell'Azienda, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, affinché tali organi provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto.

### ***Misure nei confronti del Revisore dei Conti***


In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Revisore Unico dei Conti, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente, e il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

### ***Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori***

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e può eventualmente portare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Azienda, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'Azienda stessa. Le specifiche funzioni aziendali curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole.

Ogni violazione messa in atto da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Direttore mediante sintetica relazione scritta.

 team memores computer	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del decreto Legislativo 8 Giugno 2001 – N° 231 Parte generale	Mod. MOGC-PG Rev. 00 Del .....
---	---	--------------------------------------

### **Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.**

Qualora la violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sia ascrivibile all'O.d.V., il Direttore informa il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente, il Consiglio contesta la violazione al Componente e adotta i provvedimenti opportuni.

## **6 ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

### **Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori**

L'IBZ Sviluppo S.r.l. si impegna a garantire alle risorse umane presenti e ai neo assunti una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

I contratti dei collaboratori devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con i principi riportati nel Codice Etico, oppure con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e tali da comportare il rischio di commissione di un reato.

L'adozione del Codice Etico e del presente Modello è comunicata per scritto a tutto il personale in forza in Azienda ed i documenti diffusi attraverso il sito aziendale. Identica comunicazione viene consegnata ad ogni nuovo assunto, che la sottoscrive per ricevuta all'atto della firma del contratto.

Periodicamente il Direttore concerta con l'O.d.V. le iniziative formative, diversamente graduate secondo ruoli e responsabilità, sui temi legati alle materie oggetto del Modello e del Codice Etico.

Tali attività di formazione sono obbligatorie per i dipendenti dell'Azienda che rivestono un ruolo apicale o strumentale nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

### **Informazione a Fornitori e Partner**

I Fornitori e i Partner devono essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dell'esigenza dell'Azienda che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Codice Etico stesso e del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene indicato l'indirizzo web dove reperire copia elettronica del Codice Etico.

### **L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico**

Il Modello e il Codice Etico, devono essere periodicamente aggiornati ed adeguati in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda.

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico spetta al Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo di Vigilanza; dell'avvenuto aggiornamento vengono adeguatamente informati tutti gli interessati.