

D.Lgs. 231 del 2001		<b>Modello Organizzativo</b> Parte Generale	 Euro.Pa Service srl
Rev. 03	Data: 30-11-2015		

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo – D.Lgs 231/2001 – Parte Generale



**Euro.Pa Service srl**

*Società strumentale in house*

## Sommario

<b>1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b>	<b>4</b>
1.1 Le specificità di Euro.PA Service quale organismo strumentale in house di Pubbliche Amministrazioni, anche quale società di recente costituzione. L'Anticorruzione (Rinvio)	5
1.2 La responsabilità amministrativa degli Enti in generale	6
1.3 Reati contemplati	6
1.4 Le sanzioni.	7
1.5 Le ipotesi di esonero dalla responsabilità	7
<b>2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI EURO.PA SERVICE SRL EX D.LGS. 231/01</b>	<b>8</b>
2.1 Il Modello Organizzativo di Euro.PA Service srl	10
2.2 Caratteristiche salienti dal Modello	10
2.2.1 L'adozione del M.O.	10
2.2.2 La sfera applicativa del M.O.	10
2.2.3 La natura di Euro.PA Service srl. Il modello di organizzazione "In house Providing"	12
2.3 Principi di controllo	12
2.4 Attività finalizzate alla elaborazione del Modello ed al suo eventuale adeguamento	14
2.5 Organizzazione di Euro.PA Service srl	14
2.5.1 La Macro Organizzazione: le principali Unità Organizzative Complesse di Euro.PA Service srl	14
2.5.2 La governance in Euro.PA Service srl	15
2.6 Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente	16
2.7 Procedure di Euro.PA Service srl	16
<b>3 ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI</b>	<b>17</b>
<b>4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EURO.PA SERVICE SRL</b>	<b>19</b>
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service	19
4.2 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza	20
4.3 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

<b>4.4</b>	<b>Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari</b>	<b>22</b>
<b>4.5</b>	<b>Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>CODICE ETICO</b>	<b>23</b>
5.1.1	I contenuti del codice etico	24
5.1.2	Valore contrattuale del Codice	24
<b>6</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>24</b>
6.1.1	Sanzioni per i lavoratori subordinati.	24
6.1.2	Commisurazione della sanzione	25
6.1.3	Misure nei confronti dei dirigenti.	25
6.1.4	Misure nei confronti degli Amministratori.	25
6.1.5	Misure nei confronti di Consulenti e Partner.	25
<b>7</b>	<b>DIVULGAZIONE DEL MO - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>26</b>
<b>7.1</b>	<b>Comunicazione del Modello Organizzativo</b>	<b>26</b>
7.1.1	Informativa a Consulenti e Partner.	27
<b>7.2</b>	<b>Formazione sul Modello Organizzativo</b>	<b>27</b>

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## 1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 2005/60/CE, DIR. 2006/70/CE, ...

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. E' stata, quindi, introdotta una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tutt'ora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolvenza dell'autore materiale del reato).

Le norme, contenute nel D.Lgs. 231/2001, identificano come soggetti attivi del reato persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Le norme identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi ai nuovi Reati presupposto richiamati dalle nuove Convenzioni, Protocolli Internazionali e Direttive Comunitarie. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/2001" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/2001 e s.m.i).

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## **1.1 Le specificità di Euro.PA Service quale organismo strumentale in house di Pubbliche Amministrazioni, anche quale società di recente costituzione. L'Anticorruzione (Rinvio)**

Nel rinviare al paragrafo 2.3.3. per quanto attiene alla natura di società strumentale di Euro.PA Service srl, occorre da subito evidenziare che, come stabilito dal PNA vigente e da ripetute affermazioni di ANAC, per evitare inutili duplicazioni di adempimenti le società e gli Enti in Controllo pubblico possono ottemperare alle norme di cui alla L. 190/2012 ed al successivo decreto attuativo n. 39/2012 in materia di prevenzione della corruzione, ove lo ritengano opportuno (Cfr. Determinazione ANAC del 28.10.2015) mediante un'appendice avente le finalità di prevenire i fenomeni corruttivi anche dal lato passivo.

Euro.PA Service ha optato per questa possibilità, redigendo un apposito Piano, allegato al Modello. Occorre inoltre tenere presente che Euro.PA Service è società di recente costituzione, derivando dall'integrazione tra rami d'azienda della precedente Euro.PA e di AMGA Service Srl, avvenuta il 4 agosto 2015.

Da tale presupposto non si può prescindere per valutare la Struttura Organizzativa adottata, che, necessariamente, è di recente istituzione ed avrà bisogno di un congruo periodo di assestamento.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## 1.2 La responsabilità amministrativa degli Enti in generale

Il **D.lgs. 231/01** introduce il principio della responsabilità "amministrativa" degli enti dipendente da reato qualora sia commesso, nel loro «interesse» o «vantaggio», da soggetti inseriti nell'organizzazione societaria e, in particolare, ai sensi dell'art. 5 Decreto:

- 1) «da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente» (c.d. soggetti apicali);
- 2) da persone fisiche «sottoposte alla direzione o alla vigilanza» dei soggetti di cui sopra» (c.d. soggetti subordinati).

L'azienda, tuttavia, non è chiamata a rispondere per ogni reato commesso dai predetti soggetti, ma solo per le ipotesi criminose previste dal Decreto e, più segnatamente, per una serie di illeciti:

Pertanto, ai sensi del **D.lgs. 231/01**, le società e gli enti risponderanno a titolo di responsabilità amministrativa dipendente da reato, nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra richiamate sia commessa da un soggetto aziendale (apicale e/o subordinato) nel loro interesse o vantaggio (anche se non esclusivo), ad eccezione delle ipotesi in cui l'autore del reato abbia agito per finalità sue proprie o di terzi.

## 1.3 Reati contemplati

I reati richiamati dal Decreto, ovvero i reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono - ad oggi - quelli realizzati in relazione a rapporti intrattenuti con la pubblica amministrazione, i Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, i Reati societari, i Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, i Reati di market abuse, i Reati concernenti il traffico di migranti, i Reati di riciclaggio e ricettazione, alcuni Reati associativi, i reati connessi alla disciplina antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro, Reati informatici, alcuni Reati in materia di diritto di autore, Reati alimentari, Reati associativi, mafiosi e in materia di armi e Reati ambientali. In particolare, qui di seguito si elencano i reati in relazione alla commissione dei quali l'ente può essere condannato alla sanzione amministrativa :

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Corruzione per un atto d'ufficio;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- Corruzione in atti giudiziari;
- Istigazione alla corruzione;
- Concussione;
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Falsità in monete in carte di pubblico credito ed in valori bollati;
- False comunicazioni sociali;
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- Falso in prospetto;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- Impedito controllo;
- Formazione fittizia di capitale;
- Indebita restituzione dei conferimenti;
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- Operazioni in pregiudizio dei creditori;
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- Illecita influenza sull'assemblea;
- Aggiotaggio;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di Market Abuse;
- Ricettazione e Riciclaggio;
- Reati concernente il traffico di migranti;
- Intralcio alla giustizia;
- Omicidio colposo e Lesioni colpose gravi o gravissime;
- Reati informatici;
- Violazioni del Diritto di Autore;
- Violazione diritti segni distintivi;
- Violazione brevetti e diritti industriali;
- Frodi in commercio;
- Reati alimentari;
- Reati associativi, mafiosi e in materia di armi;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Corruzione tra privati;
- Adescamento di minori;
- Scambio elettorale politico-mafioso.

#### 1.4 Le sanzioni.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. n. 231/2001 mira quindi a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria**, determinata su un sistema basato su "quote"; per i casi

più gravi sono previste **anche misure di carattere interdittivo** quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto cioè, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

#### 1.5 Le ipotesi di esonero dalla responsabilità

In caso di reati commessi dai soggetti apicali, il D.lgs. 231/01 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa, qualora si dimostrino, cumulativamente, le seguenti condizioni:

- a) l'«organo dirigente» della società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, «modelli di organizzazione e di gestione» idonei a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo di controllo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di tutela previsti nel Modello di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

In caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e controllo, invece, incombe sull'organo dell'accusa l'onere di provare che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dell'ente (cfr. art. 7 Decreto).

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

Inoltre, in tali ipotesi, la responsabilità dell'azienda viene esclusa nel caso di adozione ed efficace attuazione del Modello Organizzativo ex ante (ossia prima della commissione del reato).

Ai sensi del comma II dell'art. 6, il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In particolare, il Modello Organizzativo di Euro.PA Service srl prevede misure idonee a garantire che l'attività aziendale sia svolta nel pieno rispetto della legge e a scoprire ed eliminare eventuali situazioni di rischio, predisponendo verifiche periodiche circa la idoneità delle cautele adottate e un sistema disciplinare in caso di loro violazione.

Tra le fattispecie richiamate dal Decreto ve ne sono alcune che richiedono una particolare qualifica del soggetto attivo, ovvero i c.d. "reati propri" - quelli che possono essere commessi solo da "soggetti qualificati", ovvero i soggetti in posizione apicale o quelli "soggetti all'altrui direzione".

L'art. 5 del D.lgs. 231/01 annovera nell'ambito dei soggetti apicali non solo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, ma altresì coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo di esso (comma 1, lett. a), in linea con quanto affermato costantemente dalla giurisprudenza.

Pertanto l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

## **2 II MODELLO ORGANIZZATIVO DI EURO.PA SERVICE SRL EX D.LGS. 231/01**

Il Modello Organizzativo di Euro.PA Service srl è elaborato sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate **al marzo 2014**: all'Art.6 è previsto che "i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia".

Secondo le Linee Guida l'elaborazione del Modello comporta la definizione del rischio accettabile: la soglia di accettabilità, rispetto ai reati dolosi elencati nel Decreto, è data da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in conformità alla stessa esimente contemplata nell'art.6 comma 1 lett. c).

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo rispetto ai reati dolosi sono le seguenti:

- Modello Organizzativo Parte Generale, comprensivo in allegato di Struttura Organizzativa adottata dal Coordinamento Soci e dal Consiglio di Amministrazione nel novembre 2015, e Parte Speciale;
- Parte Speciale e procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo;
- comunicazioni al personale e sua formazione
- sistema sanzionatorio
- Piano Anticorruzione (richiesto dalla L. 190/2012 come appendice al modello Organizzativo per i soggetti che lo abbiano adottato)

La Società ha altresì approvato un proprio **Codice Etico** con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Codice Etico, si intende qui integralmente richiamato.

Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## 2.1 Il Modello Organizzativo di Euro.PA Service srl

Il **Modello Organizzativo** definito da **Euro.PA Service srl**, si compone di:

1) Una parte generale, che definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo;

- i contenuti e le implicazioni del decreto 231,
- i principi ispiratori posti a base dei protocolli aziendali e del sistema di deleghe/procure per l'esercizio dei poteri,
- i principi base e gli obiettivi del **Modello Organizzativo**,
- i destinatari e l'ambito di applicazione del **Modello Organizzativo**,
- l'architettura vera e propria del modello Organizzativo,
- il compito la responsabilità dell'organismo di vigilanza,
- gli aspetti inerenti in sistema disciplinare
- la formazione comunicazione interna

Secondo le indicazioni normative, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di **Euro.PA Service srl** prevede una serie di principi, procedure e disposizioni, in grado di assicurare un efficace sistema di controllo secondo criteri di specificità ma anche di adeguatezza nel tempo.

2) Una parte Speciale, relativa alle fattispecie di rischio reato e alle attività sensibili di Euro.PA Service

La parte speciale del modello individua le attività di rischio reato ed i relativi controlli organizzativi in vigore. Alla Parte Speciale sono allegati anche l'"*Analisi dei Rischi*" e l'organigramma aziendale.

## 2.2 Caratteristiche salienti dal Modello

### 2.2.1 L'adozione del M.O.

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: Euro.PA Service, tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito modello, al fine di integrare il complesso delle norme di condotta, principi, e procedure e regolamenti di Euro.PA Service srl, nonché, tutti gli strumenti organizzativi e i controlli preventivi esistenti per dare attuazione alle prescrizioni del Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio);
- permettere alla Società di intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

### 2.2.2 La sfera applicativa del M.O.

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti di Euro.PA Service: i lavoratori, i dirigenti, gli amministratori; sono altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti (collettivamente, "Collaboratori Esterni")

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

nonché tutti i *partners* commerciali che operano attivamente a supporto nello svolgimento delle attività cosiddette sensibili ("*Partners*").

D.Lgs. 231 del 2001		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
Rev. 03	Data: 30-11-2015		

### 2.2.3 La natura di Euro.PA Service srl. Il modello di organizzazione “in house providing”

Euro.PA Service S.r.l. è stata costituita con il nome di Euro.PA S.r.l. in data 16/11/2006 in ottemperanza all'art. 13 della legge 248 del 4 agosto 2006, mediante conferimento di ramo d'azienda da Euroimpresa Legnano, diventando operativa a tutti gli effetti dal gennaio 2007.

In data 23/10 con atto notarile la società è diventata a totalità pubblica e ha acquisito nuovi comuni soci.

Denominazione e statuto sono stati modificati con l'Assemblea dei soci del 20/11/2014.

La società ha il compito di fornire beni e servizi strumentali, operando **esclusivamente** a favore dei suoi Soci, e non potrà detenere partecipazioni in altre società o enti.

Euro.PA Service è una struttura costituita da risorse con competenze ed esperienze diversificate, in grado di ricoprire completamente tutti i campi di azione della società. Supporta gli Enti Locali nella gestione dei servizi strumentali.

La natura di Euro.PA Service srl è, dunque, quella di “società strumentale in house”. Tale natura comporta un particolare legame organizzativo con i propri soci, i quali debbono, per costante giurisprudenza e secondo le nuove Direttive Europee, esercitare su Euro.PA Service un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi.

Ciò avviene mediante particolari disposizioni statutarie, che subordinano determinate attività della società all'approvazione dei soci, riuniti in un organismo denominato “**Coordinamento soci**”.

In coerenza con la propria “*mission*”, il cui perseguimento presuppone il rispetto di rigorosi principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, **Euro.PA Service srl** ha ritenuto opportuno adottare un **Modello di organizzazione e di gestione** conforme a quanto stabilito nel **D.Lgs. 231/01**, le cui risultanze potranno certamente fornire un ulteriore supporto al cosiddetto “controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi” richiesto dal modello “in house”.

## 2.3 Principi di controllo

La società, con il presente modello, intende dare avvio al processo di implementazione del nuovo sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto dalle Linee Guida:

- Garantire integrità ed etica nello svolgimento delle attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni attività considerata a rischio;
- Definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- Attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità ed autorità conferito;
- Definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- Garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.
- Regolamentare l'attività a rischio, ad esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- Assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. E' opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di strumenti informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- Assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (self assessment, indagini a campione, ecc), e la correttezza dei risultati emersi.
- Garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale chiamato ad effettuare l'attività a rischio (report scritti, relazioni, ecc.)

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

- Prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.)

I precetti sopra descritti devono essere rispettati, oltre che nei processi individuati come sensibili nella mappatura allegata al presente Modello, in tutti i processi aziendali.

E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare che le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica ed adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

L'esito di detto processo di verifica ed adeguamento dovrà essere oggetto di specifico reporting delle funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo le modalità e la tempistica stabilite dall'Organismo stesso, in accordo con il CdA.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## 2.4 Attività finalizzate alla elaborazione del Modello ed al suo eventuale adeguamento

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso, in conformità al Decreto e alle Linee Guida delle citate associazioni di categoria, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di istituire un processo di risk assessment e gestione del Rischio, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;
- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata e dovrà essere posta alla:
  - o definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;
  - o definizione delle Attività a rischio di reato;
  - o definizione di un piano di implementazione dei Protocolli;
  - o definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
  - o definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (outsourcer e fornitori);
  - o definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di **Euro.PA Service srl**, per opera dell'**Organismo di vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione**, in funzione del principio del miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali. Il Modello Organizzativo quindi, potrà subire delle modifiche a discrezione della Società stessa a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

In ogni caso, i principi e le metodologie del presente **Modello Organizzativo** definito **Euro.PA Service srl** troveranno applicazione anche con riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato che, a seguito di intervento legislativo dovessero assumere rilievo in ordine alla responsabilità amministrativa della Società.

## 2.5 Organizzazione di Euro.PA Service srl

**Euro.PA Service srl** è caratterizzata da una organizzazione in piena evoluzione, anche sotto il profilo delle attività gestite, dal momento che l'attività aziendale è partita da metà 2015.

La Società si è tuttavia dotata di un Organigramma, ove si evincono indicate le posizioni e le mansioni di ogni figura inserita nell'organigramma aziendale e che opera nei processi di lavoro definiti.

Il documento viene predisposto dalla Direzione Generale, analizzato ed approvato dal **Coordinamento Soci** portato alla approvazione del **Consiglio di Amministrazione**.

### 2.5.1 La Macro Organizzazione: le principali Unità Organizzative Complesse di Euro.PA Service srl

Le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate dall'**Organigramma aziendale** (allegato al presente Modello). In esso sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico. La proposta organizzativa della società adottata dal Coordinamento soci e dal Consiglio di Amministrazione nel Novembre 2015, ed efficace dal 1 gennaio 2016, è di seguito illustrata.



Ogni variazione o disposizione organizzativa, è consentita solo con disposizione del management della società.

Il documento “Euro.PA Service – Organigramma aziendale” è a disposizione, in versione corrente, per tutto il personale nell’”Area Lavoro” informatica di **Euro.PA Service srl**

### 2.5.2 La governance in Euro.PA Service srl

I ruoli di Direzione ed il sistema di deleghe di **EURO.PA SERVICE** sono precisati nel documento “**Organigramma aziendale**” approvato come sopra descritto ed allegato alla Parte Speciale.

La gestione societaria e la gestione delle risorse economiche e finanziarie in attuata in Euro.PA Service srl è fondata su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti.
- Presidente - delibera di Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale – delega mediante procura notarile
- Procedure relative alla funzione amministrativa, esternalizzata, (in particolare, regolamento di contabilità) che regolamentano il ciclo passivo ed il ciclo attivo, basate su procura notarile conferita a soggetto esterno.

## 2.6 Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

- Identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
- Contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di self assessment;
- Valutazione della Probabilità delle Minaccia:
- Assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:
  - Storia o statistica aziendale o di contesto;
  - Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
  - Analisi di eventuali precedenti;
  - Valutazione del Livello di Vulnerabilità:
  - Valutazione del livello di vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate;
  - Valutazione del possibile Impatto;
  - Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine, business e fatturato.

Per **Euro.PA Service srl** il concetto di processo è quello di flusso attività collegate e caratterizzate da "Input" e da "Output". Le relazioni tra i processi di Business ("BSN"), i processi gestionali ("GEST") ed i processi per il buon governo ("GOV") sono descritte di seguito.

- **Processi per la "Governance" (SOC):** sono i flussi di attività a maggiore impatto per il D.Lgs. 231\01 in quanto regolano i rapporti all'interno della società e gli aspetti organizzativi generali di funzionamento e di controllo.
- **Processi del Business (BSN):** sono caratteristici del settore in cui opera la società; creano valore per i soci e sono fondamentali per la missione istituzionale del gruppo Euro.PA Service srl.
- **Processi di Gestione (GEST):** tutti quei processi che devono essere svolti per garantire l'operatività, l'efficienza e l'efficacia dei processi primari e per poter gestire l'organizzazione

## 2.7 Procedure di Euro.PA Service srl

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, **Euro.PA Service srl** ha creato una serie di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento dei processi aziendali definiti nella mappa dei processi, nel rispetto dei principi indicati dalla normativa vigente.

Codifica	Procedure Euro.PA Service srl	Approva
1 SOC	Gestione societaria	PRE/DG
2SOC	Contabilità Generale - Controllo di Gestione	PRE/DG
3SOC	OdV e Flussi informativi	PRE/DG
BSN01	UOC Servizio Immobili	PRE/DG
BSN02	UOC Servizi Strumentali	PRE/DG
BSN03	UOC Servizi territoriali	PRE/DG
BSN04	UOC Servizio SUAP	PRE/DG
GEST01	Gestione Amministrativa	PRE/DG

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

<b>GEST 02</b>	<b>Selezione, formazione e gestione del personale</b>	<b>PRE/DG</b>
<b>GEST 03</b>	<b>Acquisti</b>	<b>PRE/DG</b>

### 3.4 Modifiche e aggiornamenti

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

## 3 ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

La valutazione del rischio effettuata può essere sintetizzata nella seguente formula:

**(R) Rischio di Reato = P(Probabilità della Minaccia) (D) Danno Potenziale – Fm (Fattori Mitiganti)**

Rispetto a tale formula:

la Probabilità della Minaccia: è la frequenza di accadimento di una Minaccia, ovvero di un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento che, in funzione della fattispecie di Reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del Reato stesso.

Il Danno Potenziale è la conseguenza di un'azione derivante dalla commissione del reato e che determina una riduzione funzionale o quantitativa di un bene mobile od immobile o di quant'altro abbia un valore economico.

I Fattori mitiganti sono le Regole, Controlli/Monitoraggio/In-Formazione ecc. assunti nell'ambito del Modello 231 per Euro.PA Service Srl da intendersi tra loro sinergici e consoni alla riduzione del Rischio Reato, complessivamente valutato.

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio (come disposto dall'Art. 5 del D. Lgs. 231/2001) :

da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati nell'Allegato alla Parte Speciale denominato "Analisi e valutazione rischi reato" contenente la mappa delle Aree a rischio di Reato, che evidenzia le Aree aziendali potenzialmente esposte al rischio dei Reati richiamati dal Decreto, la mappa delle Attività a rischio di Reato, che evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto, le matrici di valutazione del rischio, che evidenziano per ogni UOC aziendale i livelli di rischio per gruppi di reati;

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

## **4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EURO.PA SERVICE SRL**

### **4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service**

L'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service è un organo plurisoggettivo composto da soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità e che nella sua prima riunione, sceglierà, al proprio interno, il Presidente ed adotterà un proprio regolamento.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.: -per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico; -per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale; -che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.
- allorché il componente, se non dipendente, intrattenga, relazioni economiche con la società, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

Tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza vi potranno essere anche alcuni dipendenti ("Componenti Interni") di Euro.PA Service, con la sola eccezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e gli altri soggetti apicali muniti di deleghe operative.

La presenza dei Componenti Interni può, infatti, rispondere all'esigenza di permettere che l'Organismo di Vigilanza possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura di Euro.PA Service e dell'organizzazione della sua attività in ragione della loro effettiva funzione aziendale.

Peraltro, resta espressamente stabilito che con riferimento ai Componenti Interni la vigenza del loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione con Euro.PA Service o con altra società da essa partecipata o controllata è presupposto della loro partecipazione quali membri dell'Organismo di Vigilanza e pertanto qualora in ragione delle loro dimissioni volontarie, il loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione cessi i propri effetti, si determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, ed il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, o il componente più anziano, ove il soggetto decaduto sia il Presidente, dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al Consiglio di Amministrazione per la sostituzione del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato, con la possibilità di fissarne un compenso, dal Consiglio di Amministrazione di Euro.PA Service e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, e i suoi componenti potranno essere rinominati.

All'Organismo di Vigilanza si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

#### **4.2 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo deve avvenire in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

**a. Autonomia.** L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

**b. Indipendenza.**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

**c. Professionalità.**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

**d. Continuità d'azione.**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service potrà essere supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di Euro.PA Service .

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno o nello staff operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al Consiglio di Amministrazione della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, ed il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato da parte

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

dell'Organismo di Vigilanza in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione per gli scopi previsti dal presente Modello;

- l'Importo dovrà coprire: (a) il compenso di quei componenti dell'Organismo di Vigilanza che non sono dipendenti della società, (b) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'Organismo di Vigilanza per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, in tal caso il presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni e i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

### 6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service realizzerà le predette finalità attraverso:

- verifica dell'adeguata attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verifica dell'adeguata attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza o tenute a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D.Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività che si renda opportuno (controlli ex post).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'Organismo di Vigilanza, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

### 4.3 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e a eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.PA Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le 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 gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali di Euro.PA Service;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo,
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Ogni dirigente e/o dipendente di Euro.PA Service dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

#### **4.4 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service due linee di informazione:

- la prima, su base continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

L'Organismo di Vigilanza di Euro.PA Service potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

Tutte le funzioni coinvolte nei processi aziendali dovranno inviare dei flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza che consentano di:

- attestare il grado di attuazione del “*Modello Organizzativo*”;
- misurare il livello di efficacia del modello stesso;
- verificare il rispetto dei principi comportamentali;
- comunicare le variazioni intervenute nei processi;
- evidenziare le eventuali criticità emerse nei processi quali, ad esempio, le deviazioni rispetto al modello o alla normativa;
- ricercare schemi sospetti, ossia informazioni che possano far supporre il rischio di commissione di un reato presupposto o di violazione dei principi sanciti dal “Codice etico”;

Le altre funzioni aziendali, sempre periodicamente comunicano tutte le informazioni che riepilogano i contenuti dei flussi di lavoro in base a quanto definito all'allegato “*Flussi informativi periodici per l'OdV*”, in modo da assicurare che tutte le comunicazioni relative alle attività aziendali giungano all'Organismo di Vigilanza e consentire inoltre, nel caso di omissione di qualcuna di esse, l'avvio di azioni correttive dell'organismo di vigilanza, anche a posteriori.

#### **4.5 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari**

L'**Organismo di Vigilanza** di **Euro.PA Service srl** ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, con il Presidente e con il Direttore;
- la seconda, almeno su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico.

Inoltre annualmente l'Organismo di Vigilanza predispone un “*Report annuale 231/01*” in forma scritta sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale.

Il **reporting** avrà per oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad EURO.PA SERVICE, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

## **5 CODICE ETICO**

Il “Codice etico” di **Euro.PA Service srl** è una dichiarazione pubblica in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il Codice di comportamento integra il quadro normativo al quale l'Azienda è sottoposta.

Esso è redatto sulla base del “*Codice di Comportamento delle Imprese e degli Enti di gestione dei Servizi Pubblici Locali*”, elaborato dalla Confederazione Nazionale dei Servizi (“*Confservizi*”), valutato idoneo dal Ministero di Giustizia nel Febbraio 2005.

Sulla base del presente Codice EURO.PA SERVICE ha redatto il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01.

Il “Codice etico” rappresenta uno strumento con cui **Euro.PA Service srl**, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi ed ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico del territorio e dei cittadini attraverso l'organizzazione e l'erogazione dei servizi pubblici locali.

Con delibera del **Consiglio di Amministrazione**, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'**Organismo di Vigilanza**.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

Il Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire dell'Azienda e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'impresa, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

È data ampia diffusione interna al "Codice etico" mediante affissione in luogo accessibile a tutto il personale e lo stesso è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'impresa. Copia del Codice è trasmessa alla "Confservizi". **Euro.PA Service srl** è impegnata a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

### **5.1.1 I contenuti del codice etico**

Il "Codice etico" indirizza la condotta di EURO.PA SERVICE alla cooperazione e alla fiducia nei confronti degli interlocutori aziendali ("Stakeholders"), ovvero le categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'Azienda.

Il "Codice etico" è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- dai criteri di condotta verso ciascun "Stakeholder", che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi ;
- dai meccanismi di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice di comportamento e per il suo continuo miglioramento.

### **5.1.2 Valore contrattuale del Codice**

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art.7 della L. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE**

L'osservanza delle Regole di condotta poste dal presente "Modello Organizzativo" come anche delle norme del "Codice etico" deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei **dipendenti di EURO.PA SERVICE** ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

L'art. 6, comma II, lett. e) e l'art. 7, comma IV, lett. b) del **D.Lgs. 231/01** stabiliscono infatti (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### **6.1.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati.**

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente "Modello Organizzativo" sono definiti come illeciti disciplinari, ad integrazione di quanto previsto dai CCNL di categoria e dai Regolamenti disciplinari aziendali. Peraltro, devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori subordinati, esse rientrano tra quelle previste dai Regolamenti disciplinari aziendali e/o inseriti nei relativi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

<b>D.Lgs. 231 del 2001</b>		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 EuroPa Service srl
<b>Rev. 03</b>	<b>Data: 30-11-2015</b>		

In relazione a quanto detto sopra, il “*Modello Organizzativo*” fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili già previste dall'apparato sanzionatorio esistente di EURO.PA SERVICE e cioè le “*norme pattizie*” di cui ai Contratti Collettivi applicati in azienda. Tali categorie di norme descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

### **6.1.2 Commisurazione della sanzione**

In particolare, si prevede che:

- ➔ Incorre nei provvedimenti di **rimprovero scritto, multa o sospensione** il lavoratore che:
- violi le procedure previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.)
  - adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

- ➔ Incorre, inoltre, nel provvedimento di **licenziamento con preavviso**, il lavoratore che: adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal **D.Lgs. 231/2001**.

- ➔ Incorre, infine, anche nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che: adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza e modalità di applicazione delle sanzioni è definita nella procedura “*Selezione Formazione e Gestione Risorse Umane*”.

### **6.1.3 Misure nei confronti dei dirigenti.**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*” per i dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

### **6.1.4 Misure nei confronti degli Amministratori.**

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'**Organismo di Vigilanza** informerà il **Sindaco Unico** e l'intero **Consiglio di Amministrazione** i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

### **6.1.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner.**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei reati di cui al **D.Lgs. 231/01** sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

D.Lgs. 231 del 2001		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
Rev. 03	Data: 30-11-2015		

## 7 DIVULGAZIONE DEL MO - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

E' preciso impegno di **Euro.PA Service srl** dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo. A tal fine, **EURO.PA SERVICE** pone in essere le opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente "*Modello Organizzativo*", avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Ogni procedura \ protocollo è stata redatta nella modalità del "gruppo di lavoro", coinvolgendo, unitamente alla consulenza, il responsabile principale dell'attività e le funzioni interessate. Tutta la modulistica del "*Modello Organizzativo*" è stata codificata nell'ambito di questo lavoro collaborativo per dare una puntuale tracciabilità dell'operato aziendale in modo trasparente.

È un "*Modello Organizzativo*" costruito e nello stesso tempo comunicato in modo sostanziale a tutta la struttura aziendale. Si aggiungono alcune modalità formali secondo di comunicazione, di seguito descritte.

### 7.1 Comunicazione del Modello Organizzativo

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente "*Modello Organizzativo*", questo è reso disponibile a tutti i dipendenti di **Euro.PA Service srl**, per mezzo della rete informatica aziendale con lo strumento dell'"*Area Lavoro*" elettronica.

Ai fini della conoscenza ed applicazione del Modello, l'informazione del personale é articolata sui livelli qui di seguito indicati. Ogni dipendente è informato:

- dei principi e contenuti del "Codice etico" e del "*Modello Organizzativo*" adottati dalla Società;
- delle procedure di competenza da osservare nella propria attività;
- dell'obbligo di contribuire attivamente, secondo il proprio ruolo e le funzioni ricoperte, all'efficace attuazione del Modello;
- dell'obbligo di segnalare eventuali violazioni o carenze riscontrate.
- dei diversi poteri autorizzativi e delle linee di dipendenza gerarchica.

D.Lgs. 231 del 2001		<b>Modello Organizzativo</b> <b>Parte Generale</b>	 Euro.Pa Service srl
Rev. 03	Data: 30-11-2015		

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti dei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es.: consulenti, collaboratori autonomi, fornitori, partner commerciali). La divulgazione dei principi e degli obblighi stabiliti del Modello assume particolare rilevanza rispetto a coloro che operano nell'ambito di attività sensibili.

A tali fini, sono comunicati da:

- Responsabili delle funzioni aziendali
- Responsabili delle Business Unit

ai predetti destinatari, i principi di comportamento fondamentali del Modello adottato dalla società, in particolare contestualmente all'instaurazione del rapporto contrattuale.

In caso di violazioni delle regole di condotta e dei principi etici del "Codice etico", **Euro.PA Service srl** procede ad interventi nei confronti del personale aventi contenuto e finalità di carattere non solo sanzionatorio ma anche formativo, salvo il caso di cessazione del rapporto per la gravità del fatto, in modo da assicurare che, per il futuro, non si ripetano altre trasgressioni.

### **7.1.1 Informativa a Consulenti e Partner.**

La funzione Acquisti o altri ruoli responsabili della firma del contratto con Consulenti e/o Partner predispongono una nota informativa sulla adozione da parte di EURO.PA SERVICE del presente Modello. La funzione di cui sopra predispone una clausola apposita sui nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

## **7.2 Formazione sul Modello Organizzativo**

**Euro.PA Service srl** promuove la conoscenza dei contenuti e principi del proprio "*Modello Organizzativo*", con appuntamenti formativi (da ripetersi per i neo assunti o in caso di modifiche del Modello che estendano l'ambito del sistema di controllo), a conclusione dei quali viene attestata la frequentazione dell'evento formativo e la "*Valutazione del corso*".

La formazione del personale è gestita dalla Direzione con il supporto della consulenza.

I dipendenti hanno accesso tramite la rete aziendale alle parti dedicate e di loro competenza del "*Modello Organizzativo*" adottato e ricevono e-mail di aggiornamento.