



FERNHEIZKRAFTWERK TOBLACH - INNICHEN
TELERISCALDAMENTO TERMO-ELETTRICO
DOBBIACO - SAN CANDIDO

TELERISCALDAMENTO TERMO- ELETTRICO DOBBIACO-SAN CANDIDO SOC. COOP.

Modello organizzativo

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231
dell'8 giugno 2001

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 27/11/2017
Modificato con delibera del Consiglio di amministrazione del 20/11/2018
Modificato con delibera del Consiglio di amministrazione del 07/10/2020

INDICE

A) Parte generale	6
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.....	6
1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....	6
1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto.....	7
2. Il modello organizzativo.....	10
2.1. Redazione del modello.....	10
2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale.....	10
2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo.....	10
2.4. Principi per i processi interni.....	10
2.5. Modifica ed adeguamento del modello.....	11
2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti.....	11
3. L'organo di vigilanza.....	12
3.1. Disposizioni generali.....	12
3.2. Nomina e revoca dell'organo di vigilanza.....	12
3.3. Compiti ed attribuzioni dell'organo.....	13
3.4. Regolamento dell'organo di vigilanza.....	13
3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza.....	14
3.6. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'organo.....	15
3.7. Analisi rischi e organizzazione processi.....	15
4. Sanzioni disciplinari.....	16
B) Parte speciale	17
1. Delitti contro la pubblica amministrazione.....	17
1.1. Norme di legge.....	17
1.2. delitti contro la pubblica amministrazione.....	18
1.3. Aree di rischio.....	19
1.4. Destinatari.....	20
1.5. Norme di comportamento.....	20
2. Reati societari.....	22
2.1. Norme di legge.....	22
2.2. Aree di rischio.....	23
2.3. Destinatari.....	24
2.4. Norme di comportamento.....	24
3. Delitti in relazione ad abusi di mercato.....	26
3.1. Norme di legge.....	26
3.2. Aree di rischio.....	26
3.3. Destinatari.....	27
3.4. Norme di comportamento.....	27

4. Delitti in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro nonché sull'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	28
4.1. Norme di legge	28
4.2. Aree di rischio.....	28
4.3. Destinatari	29
4.4. Norme di comportamento	29
5. Delitti informatici e trattamento illecito di dati	31
5.1. Norme di legge	31
5.2. Aree di rischio.....	32
5.3. Destinatari	32
5.4. Norme di comportamento	32
6. Delitti transnazionali, associazione per delinquere ed associazione per delinquere di stampo mafioso	34
6.1. Norme di legge	34
6.2. Aree di rischio.....	34
6.3. Destinatari	35
6.4. Norme di comportamento	35
7. Delitti di riciclaggio di denaro, autoriciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro di provenienza illecita.....	36
7.1. Norme di legge	36
7.2. Aree di rischio.....	36
7.3. Destinatari	37
7.4. Norme di comportamento	37
8. Delitti di falsificazione di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo nonché contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni.....	38
8.1. Norme di legge	38
8.2. Aree di rischio.....	38
8.3. Destinatari	39
8.4. Norme di comportamento	39
8.5. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni	39
8.6. Aree di rischio.....	40
8.7. Destinatari	40
8.8. Norme di comportamento	40
9. Delitti commessi a scopo di terrorismo o dell'eversione dell'ordine democratico ...	41
9.1. Norme di legge	41
9.2. Aree di rischio.....	41
9.3. Destinatari	42
9.4. Norme di comportamento	42
10. Delitti contro la personalità individuale	43
10.1. Norme di legge	43
10.2. Aree di rischio.....	43
10.3. Destinatari	44
10.4. Norme di comportamento	44

11. Delitti contro l'industria e il commercio	45
11.1. Norme di legge	45
11.2. Aree di rischio.....	45
11.3. Destinatari	46
11.4. Norme di comportamento	46
12. Delitti in violazione del diritto d'autore e della proprietà industriale.....	47
12.1. Norme di legge	47
12.2. Aree di rischio.....	47
12.3. Destinatari	48
12.4. Norme di comportamento	48
13. Delitti a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	49
13.1. Norme di legge	49
13.2. Aree di rischio.....	49
13.3. Destinatari	49
13.4. Norme di comportamento	49
14. Reati ambientali	51
14.1. Norme di legge	51
14.2. Aree di rischio.....	55
14.3. Destinatari	56
14.4. Norme di comportamento	56
15. Delitti in materia di immigrazione	57
15.1. Norme di legge	57
15.2. Aree di rischio.....	57
15.3. Destinatari	58
15.4. Norme di comportamento	58
16. Delitti in materia di razzismo e xenofobia.....	59
16.1. Norme di legge	59
16.2. Aree di rischio.....	59
16.3. Destinatari	59
16.4. Norme di comportamento	60
17. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.....	61
17.1. Norme di legge	61
17.2. Aree di rischio.....	61
17.3. Destinatari	62
17.4. Norme di comportamento	62
18. Reati tributari.....	63
18.1 Norme di legge	63
18.2. Aree di rischio.....	63
18.3. Destinatari	64
18.4. Norme di comportamento	64

Allegati

1. Testo D.lgs. 231/2001
2. Codice etico
3. Regolamento dell'organo di vigilanza
4. Valutazione rischi secondo reati, valutazione rischi secondo processi ed elenco analitico delle attività sensibili
5. Documentazione ISO

A) Parte generale

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1. La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, di seguito detto per semplicità „decreto“, venne emanato in base alla delega legislativa contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000 e regola, in applicazione di vari trattati comunitari ed internazionali, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e consorzi.

Il decreto sancisce nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso un determinato reato da un organo direttivo dello stesso. Diviene con ciò possibile perseguire penalmente gli enti che abbiano tratto vantaggio, diretto o indiretto, dalla commissione del reato. La responsabilità descritta si affianca a quella strettamente penale dell'autore del reato.

Il decreto prevede varie sanzioni, tra cui, accanto alle sanzioni pecuniarie, il divieto di attività, la revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, la revoca di finanziamenti e contributi ed ogni altra sovvenzione, il divieto di fare pubblicità, il sequestro dei beni utilizzati per commettere il reato nonché la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sussiste anche qualora non sia stato possibile individuare il colpevole o se il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. Essa sussiste inoltre anche per i reati commessi all'estero qualora la sede principale dell'ente sia in Italia e lo Stato straniero, nel cui territorio il reato sia stato commesso, non lo persegua.

I reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono per definizione di legge:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. (Art. 24 D.lgs. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis* D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter* D.lgs. 231/2001)
- Concussione e corruzione (Art. 25 D.lgs. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (Art. 25-*bis* D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1 D.lgs. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-*ter* D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-*quater* D.lgs. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-*quater*.1 D.lgs. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqies* D.lgs. 231/2001)
- Abusi di mercato (Art. 25-*sexies* D.lgs. 231/2001)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001)
- Reati ambientali (Art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 – *quaterdecies* Dlgs. 231/2001);
- Reati tributari (Art. 25 – *quingiesdecies* Dlgs. 231/2001);

La responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro vantaggio o interesse presuppone, ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231/01, che essi siano commessi da persone:

- a) Che sono titolari della rappresentanza legale dell'ente, lo amministrano o gestiscono o siano a capo di un'unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria o che comunque risultino essere amministratori anche di fatto della società o ne controllino la maggioranza;
- b) Siano direttamente sottoposte alle persone di cui sub a) o guidate da esse.

L'ente non risponde se le persone anzidette hanno agito esclusivamente per interesse personale o di soggetti terzi.

Mentre l'art. 5 del decreto dispone che la responsabilità amministrativa sussista se il reato sia commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente, l'art. 25 ter limita detta responsabilità, nell'ambito dei reati societari, all'ipotesi di delitti commessi nell'*interesse* dell'ente.

1.2. L'applicazione del modello organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel decreto

L'art. 6 del Decreto prevede un'esplicita causa di esclusione della punibilità per cui l'ente, nel caso di reati commessi da persone in posizione "apicale" (art. 5, comma. 1, lettera a) vada esente da pena qualora dimostri che:

- a) L'organo di amministrazione dell'ente, prima della commissione del reato, abbia approvato ed introdotto un modello organizzativo che appaia idoneo a impedire la commissione dei reati previsti nel Decreto;
- b) Il compito di vigilare sulla effettività e sul rispetto del modello organizzativo e di curarne l'aggiornamento sia attribuito ad un organo interno, che disponga di competenze di iniziativa e controllo autonome;
- c) Le persone abbiano commesso il fatto eludendo intenzionalmente e fraudolentemente il modello organizzativo;
- d) L'organo sub b) non abbia omissso la propria vigilanza o non l'abbia esercitata in maniera insufficiente.

I modelli indicati sub a) debbono soddisfare determinati requisiti minimi. Essi in particolare debbono:

- a) Indicare i singoli ambiti di attività e di funzione nel cui contesto possano essere concretamente commessi i reati di cui al Decreto;
- b) Prevedere protocolli specifici e modelli di attività che regolino i processi decisionali ed esecutivi in relazione alla prevenzione della commissione dei reati;
- c) Prevedere modalità di impiego delle risorse finanziarie che impediscano la commissione dei reati;

d) Stabilire obblighi informativi nei confronti dell'organo che vigila sul rispetto e l'efficacia del modello organizzativo;

e) Introdurre un sistema disciplinare che persegua il mancato rispetto del modello.

Qualora invece il reato sia commesso da persone che siano gerarchicamente sottoposte o vigilate dalle persone suddette l'onere probatorio incombe al pubblico ministero, cioè, sarà l'accusa a dover provare che la commissione di reati è stata resa possibile dalla violazione di obblighi di indirizzo o vigilanza da parte di queste.

Si ribadisce comunque che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora questa abbia introdotto un idoneo modello organizzativo e l'abbia effettivamente implementato.

Per quanto riguardano le possibilità di segnalazioni di illeciti da parte del collaboratore o dipendente ("Whistleblower") i modelli organizzativi indicati sub a) debbono provvedere (Art. 6, comma 2-bis):

a) Uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettera a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. N. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie (per esempio licenziamento, trasferimento ecc.) nei confronti del segnalante di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro.

La denuncia può presentare sia il segnalante che l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Possono rientrare fra le misure discriminatorie e ritorsive i demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ossia la sottoposizione del segnalante ad altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o misure discriminatorie e ritorsive nei confronti del segnalante, l'onere della prova spetta al datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, l'articolo 3 della L. N. 179 del 30.11.2017 prevede che la segnalazione effettuata nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis D.Lgs. N. 165/2001 e all'articolo 6 D.Lgs. N. 231/2001, non costituisce violazione del segreto d'ufficio ecc. In concreto il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce *giusta causa* di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 codice civile.

Predetta disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuta a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, la rilevazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rilevazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto.

2. Il modello organizzativo

2.1. Redazione del modello

Il Teleriscaldamento Termo-Elettrico Dobbiaco-San Candido Soc. Coop. (denominata di seguito FTI) considera l'introduzione e l'applicazione del modello organizzativo ai sensi del Decreto una misura sensata ed adeguata per sensibilizzare i propri collaboratori nonché le altre persone che siano in rapporto con essa in merito ad un comportamento corretto e trasparente e per evitare con ciò la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In questo senso il consiglio d'amministrazione nella propria seduta del ... ha deciso l'introduzione e attuazione del modello organizzativo e l'istituzione di un organo di vigilanza costituito in forma collegiale.

2.2. Struttura del modello organizzativo: parte generale e speciale

Il modello è composto di una parte generale e di una speciale:

- La parte generale contiene i principi fondamentali del modello, le disposizioni che riguardano l'organo di vigilanza, le sanzioni disciplinari;
- La parte speciale definisce le varie aree di rischio nonché le norme comportamentali in merito ai vari reati previsti nel Decreto.

2.3. Scopo e contenuto essenziale del modello organizzativo

Il modello propone un sistema strutturato di processi interni e controllo che prevenano la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In particolare vengono indicate le singole aree d'attività ed i relativi rischi in rapporto ai vari reati. Inoltre vengono stabiliti, per le singole aree, processi organizzativi e idonee misure di controllo. Viene poi introdotto un sistema disciplinare che sanziona la violazione delle prescrizioni previste nel modello. In questo modo è possibile da un lato prevenire la commissione di fatti di reato, ma anche creare la consapevolezza nei singoli, che essi, in caso di violazione del modello ed avendo esposto l'ente a sanzioni potenzialmente perniciose, potranno a loro volta essere puniti.

Contenuti essenziali del modello:

- Attribuzione della funzione di controllo in merito al rispetto ed all'efficacia del modello all'organo di vigilanza e l'introduzione di obblighi informativi verso di esso;
- Formulazione di principi fondamentali in merito ai processi interni
- Introduzione di un sistema disciplinare che persegua le violazioni delle prescrizioni del modello;
- Elenco delle singole aree di attività e funzionali, nel cui ambito possano concretamente venire commessi i reati previsti nel Decreto (c.d. „aree sensibili“).

2.4. Principi per i processi interni

Le procedure ed i processi interni stabiliti sono volti a prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto. Tutte le procedure interne debbono essere conformi ai principi contenuti nel presente modello.

L'introduzione di nuove procedure e processi interni nonché il loro adeguamento e modifica può avvenire solo sentito l'organo di vigilanza.

Le procedure debbono comunque rispettare i seguenti principi:

- Deve essere garantita la tracciabilità di tutti i documenti, operazioni e processi e delle persone coinvolte anche ai fini di garantire processi decisionali trasparenti ed obiettivi;
- Debbono essere definiti chiaramente i compiti e gli ambiti di competenza e vanno distinte le funzioni di controllo e di direzione;
- I documenti e gli atti che riguardano l'attività dell'impresa debbono essere archiviati e conservati;
- La scelta di collaboratori interni ed esterni deve seguire criteri obiettivi e logici;
- Deve essere chiaramente definita la competenza di spesa;
- Il sistema di procure e autorizzazioni deve essere adeguato all'organigramma dell'impresa; in caso di modifica dell'organigramma aziendale vanno adeguate le procure ed autorizzazioni esistenti.

2.5. Modifica ed adeguamento del modello

Modifica ed adeguamento del modello organizzativo che siano rese necessarie da modifiche legislative o mutamenti nella struttura aziendale vengono decisi dal consiglio d'amministrazione su proposta dell'organo di vigilanza.

2.6. Diffusione del modello e formazione dei dipendenti

La Soc. Coop. FTI cura la diffusione del modello e la sua effettiva conoscenza da parte dei collaboratori e di tutte le altre persone, che siano coinvolte nell'ambito di applicazione del modello.

La relativa informazione e formazione del personale ha luogo per mezzo dell'ufficio personale in stretta collaborazione con l'organismo di vigilanza.

Sia il personale con mansioni direttive che gli altri collaboratori vengono informati per iscritto dell'introduzione del modello e in merito a modifiche ed integrazioni e li viene messo a disposizione l'intero modello. I singoli sono tenuti a confermare il ricevimento e la presa visione.

I nuovi collaboratori, mediante apposito passo nella lettera di assunzione, sono da informare sull'applicazione del modello.

L'ufficio personale cura l'organizzazione di eventi formativi per i collaboratori con particolare riguardo agli addetti delle c.d. aree sensibili.

I soci ed i clienti sono informati per iscritto dell'introduzione del modello organizzativo il quale li viene messo a disposizione in una parte separata sul sito internet della cooperativa.

3. L'organo di vigilanza

3.1. Disposizioni generali

Come previsto dall'art. 6, punto 1 b), del Decreto il compito di vigilare sull'efficacia ed il rispetto del modello nonché curarne l'aggiornamento è affidato ad un organo dell'impresa che disponga di competenze autonome di iniziativa e controllo.

L'organo esercita un'attività continua di vigilanza in ordine al rispetto ed all'efficacia del modello e ne cura i necessari adattamenti.

Per garantire la necessaria autonomia ed indipendenza dell'organo esso deve essere indipendente e distinto rispetto alla struttura complessiva dell'impresa e disporre di un'adeguata dotazione finanziaria. I suoi membri non possono partecipare alla gestione dell'impresa.

I membri dell'organo debbono inoltre disporre delle necessarie conoscenze in materia. In particolare debbono essere garantite conoscenze in materia giuridica (prevalentemente in diritto penale) nonché esperienza operativa in ambito ispettivo e consulenziale.

3.2. Nomina e revoca dell'organo di vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'organo di vigilanza hanno luogo mediante delibere del consiglio d'amministrazione.

La nomina a membro dell'organo di vigilanza avviene a seguito della verifica dell'idoneità in base alla qualificazione professionale ed all'onorabilità da parte del consiglio d'amministrazione. Il chiamato deve inoltre dichiarare per iscritto che non sussistono cause di incompatibilità con la carica. Tali possono essere:

- Conflitti di interesse con l'azienda che possano limitare l'indipendenza nell'esercizio della funzione;
- Partecipazioni dirette o indirette del chiamato all'azienda che siano idonee a garantire un'influenza determinante su di essa;
- Avere, nel triennio anteriore alla nomina, ricoperto posizioni rilevanti in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure liquidatorie;
- Condanna definitiva del chiamato, anche da parte di autorità straniere, per i delitti previsti nel Decreto o per infrazioni alla deontologia professionale;
- Condanna definitiva del chiamato che importi l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle imprese o delle persone giuridiche.

La revoca dei membri dell'organo ha luogo se sussista una giusta causa ed a seguito di delibera del consiglio d'amministrazione. In seguito si elencano a livello meramente esemplificativo alcune cause di esclusione:

- Perdita dei presupposti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- Sopravvenire di una causa di incompatibilità;
- Grave negligenza nell'esercizio della funzione;
- Omessa o insufficiente esercizio dell'attività di vigilanza che risulti da una sentenza passata in giudicato, in cui l'azienda sia stata condannata per uno dei delitti enumerati dal Decreto;
- Attribuzione al chiamato di compiti e responsabilità aziendali che siano incompatibili con il principio di indipendenza dell'organo di vigilanza.

3.3. Compiti ed attribuzioni dell'organo

Sono attribuiti all'organo di vigilanza i seguenti compiti:

- Vigilanza sul rispetto delle prescrizioni contenute nel modello
- Vigilanza sull'efficacia del modello in ordine alla prevenzione dei reati in relazione alla concreta struttura aziendale
- Formulazione di proposte relative alla modifica ed all'adeguamento del modello in caso di modifiche legislative o di mutamento della situazione aziendale, nonché in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel modello

È particolare dovere dell'organo:

- Effettuare i controlli previsti nel modello;
- Osservare i processi aziendali di modo da poter adeguare tempestivamente l'elenco delle aree sensibili;
- Effettuare controlli periodici delle aree sensibili e dei relativi processi ed attività;
- Prendere, in collaborazione con la direzione e la gestione del personale, iniziative volte a diffondere il modello ed a favorirne la conoscenza ed il rispetto da parte del personale;
- Raccogliere e approfondire informazioni e segnalazioni relative a condotte o a situazioni di fatto che possano comportare violazioni delle prescrizioni del modello o la commissione di reati;
- Garantire il coordinamento – anche mediante riunioni periodiche – dei reparti dell'azienda al fine di migliorare la vigilanza su attività e procedure nelle varie aree sensibili;
- Riferire periodicamente al consiglio d'amministrazione sul rispetto e l'implementazione del modello.

I compiti e le competenze dell'organo di vigilanza, qui enumerati in termini generali, saranno descritti più nel dettaglio, precisati e specificati in un apposito regolamento da approntarsi ed approvarsi.

L'organo di vigilanza fa periodicamente rapporto al consiglio d'amministrazione e propone allo stesso, almeno con frequenza annuale, una relazione della propria attività (controlli effettuati, eventuali adeguamenti del modello ecc.). Esso informa il consiglio su eventuali modifiche di legge nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

È prerogativa del consiglio d'amministrazione del collegio sindacale convocare in ogni momento l'organo di vigilanza per farsi relazionare sull'applicazione ed efficacia del modello o per ottenere informazioni su casi specifici. L'organo stesso può in ogni momento chiedere di essere sentito.

L'organo di vigilanza è tenuto, in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del collegio sindacale, ad informare immediatamente il collegio stesso nonché il consiglio d'amministrazione. Il consiglio d'amministrazione, compiute le necessarie indagini, prende le misure adeguate sentito il collegio sindacale. Lo stesso vale in caso di violazione del modello da parte di uno o più membri del consiglio d'amministrazione.

3.4. Regolamento dell'organo di vigilanza

L'organo di vigilanza svolge le sue attività in completa autonomia ed indipendenza e senza alcun vincolo di subordinazione gerarchica.

Esso è un organo collegiale composto di tre membri ed è nominato con delibera del consiglio d'amministrazione. La delibera stabilisce altresì la durata dell'incarico. L'organo può essere revocato in ogni momento ove sussista un grave motivo con delibera del consiglio d'amministrazione.

L'organo di vigilanza si dota di un regolamento che ne disciplini l'attività. Esso è redatto nel rispetto delle prescrizioni di cui al punto 3.3 e dei seguenti principi:

Le sedute dell'organo si svolgono a cadenza regolare ed almeno ogni tre mesi. La convocazione da parte del presidente deve avvenire almeno cinque giorni prima della seduta. In casi di particolare urgenza la convocazione può avere luogo anche il giorno precedente. La convocazione si considera comunque validamente effettuata qualora tutti i membri dell'organo siano presenti.

Di ogni seduta dell'organo è redatto verbale che viene approvato dall'organo ed archiviato.

3.5. Obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza

L'organo di vigilanza deve essere informato di ogni fatto o circostanza che possa implicare la responsabilità amministrativa della cooperativa ai sensi del Decreto. Con ciò devono essere riferiti all'organo le violazioni del modello, che possano configurare reati ai sensi del Decreto.

La segnalazione da parte dei dipendenti deve avvenire in forma scritta, anche anonima, diretta al superiore diretto oppure direttamente all'organo stesso. L'organo tratterà tutte le segnalazioni in maniera strettamente confidenziale tenendo segreta l'identità del segnalante.

Tutte le informazioni e segnalazioni pervenute devono essere conservate e tenute in sicurezza per dieci anni garantendo l'esclusivo accesso dell'organo di vigilanza ad esse.

L'organo di vigilanza valuta le segnalazioni pervenute e può disporre l'audizione del segnalante e dell'incolpato. Ogni archiviazione deve essere motivata per iscritto.

Oltre alle segnalazioni descritte l'organo di vigilanza deve ricevere le seguenti informazioni:

- Tutte le misure o comunicazioni adottate dai pubblici uffici da cui risulti che nei confronti di collaboratori della cooperativa, ma anche contro ignoti, è in corso un'indagine giudiziaria in relazione ai reati di cui al Decreto;
- Le domande di assistenza in giudizio di dirigenti ed altri collaboratori, contro cui sia in corso un procedimento per i fatti di cui al Decreto;
- Rapporti e comunicazioni da parte dei responsabili di altre imprese o qualunque altro documento da cui possano risultare azioni od omissioni rilevanti in relazione al Decreto;
- Documenti relativi a procedimenti disciplinari eventualmente pendenti e a sanzioni disciplinari irrogate oppure all'archiviazione del procedimento.

L'organo di vigilanza deve inoltre essere informato sul sistema di procure ed incarichi nella cooperativa e sui relativi cambiamenti.

Segnalazioni all'OdV

Tutti i destinatari del modello di organizzazione sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento ed evento di cui siano venuti a conoscenza a causa del loro rapporto lavorativo e/o rapporto contrattuale e che potrebbero determinare una violazione del modello o, che, siano potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. N. 231/2001.

L'obbligo d'informativa riguarda tutte le strutture aziendali e si rivolge sia ai collaboratori e dipendenti, sia a persone esterne e a terzi.

La segnalazione deve essere presentata a tutela dell'integrità dell'ente, anche in forma anonima.

Non formano oggetto di segnalazione, doglianze o lamentele di carattere personale nonché segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La tutela della riservatezza in ordine all'integrità del segnalante verrà garantita in ogni caso. È vietata l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni possono essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica 231controlling@fti.bz. A predetta casella di posta elettronica spetta l'accesso esclusivamente ai membri dell'OdV. In via alternativa le segnalazioni possono essere inoltrate a mezzo posta in busta chiusa al seguente indirizzo: Teleriscaldamento Termo-Elettrico Dobbiaco-San Candido Soc. Coop., Organo di vigilanza, Via Stazione 8, 39034 Dobbiaco.

In seguito alla ricezione della segnalazione ed entro 120 giorni, l'OdV prende una decisione.

3.6. Verifica dell'efficacia del modello da parte dell'organo

L'organo di vigilanza esegue i propri controlli periodici sull'efficacia del modello secondo le modalità da esso stabilite.

A questo scopo esso verifica tutte le informazioni e segnalazioni pervenute relative ai fatti rilevanti, verificando l'efficacia delle misure adottate. L'organo verifica inoltre la conoscenza del modello da parte dei collaboratori.

L'organo di vigilanza riferisce per iscritto al consiglio d'amministrazione sulle verifiche effettuate il quale decide in merito ad eventuali misure da adottare.

3.7. Analisi rischi e organizzazione processi

La cooperativa ha introdotto un sistema di management dei processi allo scopo di aumentare la qualità e per poter rispondere in modo migliore alle esigenze e alle necessità dei clienti. Tale sistema permette di ottimizzare i flussi operativi e di gestirli in modo efficiente ed economico.

A questo proposito, l'organo di sorveglianza nell'ambito della valutazione dei rischi non esamina solo i singoli settori della cooperativa, ma indica anche i singoli processi che sono da considerare per ogni settore e dai quali potrebbero costituirsi degli reati.

4. Sanzioni disciplinari

Uno dei presupposti essenziali per un'effettiva implementazione del modello é l'adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio da applicare in caso di violazione del modello.

In questo senso l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli organizzativi debbano introdurre un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto del modello.

L'irrogazione di sanzioni avviene a seguito del regolamento disciplinare adottato dalla cooperativa FTI e in ossequio alle norme stabilite in merito ai procedimenti disciplinari (competenze, termini ecc.). L'organo deve essere coinvolto nel procedimento. L'irrogazione di sanzioni avviene indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

Il modello organizzativo fa riferimento alle sanzioni disciplinari previste dal regolamento disciplinare. In particolare possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- **L'ammonizione scritta o orale**, irrogata in caso di violazioni delle prescrizioni del modello (ad es. mancato rispetto di procedure e regole di condotta).
- **La sospensione dal servizio senza stipendio**, irrogata ove la condotta per cui é prevista la pronuncia di un'ammonizione abbia causato un anno alla cooperativa o prodotto un'obiettiva situazione di pericolo in relazione alle disposizioni del decreto.
- **Il licenziamento per giusta causa** (senza preavviso), pronunciato ova la condotta del dipendente abbia palesemente violato le prescrizioni del modello e si proceda nei confronti della cooperativa per alcuno dei reati di cui al decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e regole di comportamento del modello da parte dei membri del collegio sindacale o del consiglio di amministrazione è fatto obbligo all'organo di vigilanza di informare l'organo di cui la persona fa parte il quale deciderà le misure da adottarsi.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del modello da parte di partner commerciali potrà avere come conseguenza, ove ciò sia previsto dal contratto, la risoluzione del contratto stesso o l'applicazione della sanzione prevista, salvo sempre il risarcimento di ogni danno.