



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE AI SENSI DEL D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

(Versione n. 1)

Approvato dalla Giunta di Unioncamere Lombardia con Delibera del 22 marzo 2018

INDICE:

- 1) Introduzione**
- 2) Natura di Unioncamere Lombardia**
- 3) Terminologia**
- 4) Modello**
- 5) Struttura del Modello**
- 6) Protocolli di controllo**
- 7) Reati**
- 8) L' Ente**
- 9) Assetto Organizzativo**
- 10) predisposizione del Modello**
 - a) Mappatura delle attività a rischi**
 - b) Analisi delle procedure**
 - c) Master Plan**
 - d) Rapporto con il Codice Etico**
 - e) Sistema disciplinare**
- 11) Organismo di Vigilanza**
- 12) Flussi informativi**
- 13) Attività di comunicazione e formazione**

1. INTRODUZIONE

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs 231/01 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 25.5.97,

Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.05.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR 2005/60/CE, DIR 2006/70 CE.

Il D.Lgs 231/01 rubricato “ Disciplina delle responsabilità amministrative 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 da persone fisiche **nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi**. E' stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito.

Tale tipo di responsabilità discende dalla commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno dell'Ente, o da parte di un dipendente, di uno dei reati specificamente elencati nel decreto.

L'Azienda non risponde, per espressa previsione legislativa, se le persone indicate hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

L'istituzione di questo tipo di responsabilità nasce dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa non sono frutto di iniziative personali dei singoli bensì sono conseguenza di decisioni dei vertici della società e frutto di una particolare politica aziendale.

Fino all'introduzione del D.Lgs 231/01, 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 solo le persone fisiche potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Al contrario oggi il D.Lgs 231/01 coinvolge, nella sanzione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; la sanzione pecuniaria viene calcolata in quote dal Giudice a seconda della gravità del reato .

Nei casi più gravi vengono anche previste misure interdittive:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività
- b) sospensione o revoca di licenze e concessioni ;
- c) divieto di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni;

- d) esclusione o revoca di contributi
- e) divieto di pubblicizzare beni e servizi
- f) la confisca del prezzo o del profitto del reato
- g) in casi particolarmente gravi il Giudice può disporre anche la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Si sottolinea che il Pubblico Ministero può richiedere **in via cautelare** l'applicazione di una delle misure interdittive previste dal D.Lgs 231/01 qualora vi siano fondati motivi di ritenere esistente la responsabilità dell'Ente e vi sia il fondato timore che un reato della stessa indole possa essere commesso nuovamente.

Viceversa il D.Lgs 231/01 esclude espressamente la responsabilità dell'Ente qualora lo stesso si sia dotato di un efficace Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e lo stesso sia stato efficacemente applicato.

E' ben ricordare anche che, in caso di reato commesso da soggetti apicali, vige il principio dell'inversione dell'onere della prova; sarà l'Ente che dovrà provare di aver applicato un valido ed efficace Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

In conformità a quanto introdotto dalla Legge del 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e al conseguente emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato da CiVIT (ora A.N.AC) in allegato al Modello di Organizzazione e Gestione è presente il Piano di Prevenzione della Corruzione (All.n.1).

2.NATURA DI UNIONCAMERE LOMBARDIA

Unioncamere Lombardia, secondo Statuto, è un'associazione di diritto privato

Secondo la relazione ministeriale al D.Lgs.231/01 il suddetto decreto si applica anche ad Unioncamere Lombardia

Infatti *"Enti a soggettività pubblica, e tuttavia privi di poteri pubblici, sono i c.d. **enti pubblici economici**, i quali **agiscono iure privatorum** e che, per questa ragione, meritano una equiparazione agli enti a soggettività privata anche sotto il profilo della responsabilità amministrativa derivante da reato. Nessuna obiezione (pratica o teorica), dunque, all'inserimento degli stessi nel novero dei destinatari del sistema*

3.TERMINOLOGIA

Nel presente documento i termini di seguito riportati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** Il complesso delle attività che espongono Unioncamere alla commissione dei reati presupposto indicati dalla D.Lgs 231/01.
- **CCNL** Contratto collettivo di lavoro attualmente applicato da Unioncamere.
- **Codice etico :** è il documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività previste dal presente MODELLO.
- **D.Lgs 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, recante la *“Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art.11 della legge 29 settembre 2000 n.300”* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i).
- **Destinatari:** Associati, Presidenti, Vicepresidenti, Dirigenti, Partner, Parti terze con cui Unioncamere può entrare in contatto nello svolgimento delle proprie relazioni istituzionali.
- **Linee Guida:** Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n.231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Unioncamere Lombardia, che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell’impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo a presidio del rischio e la struttura documentale presente nell’ente a supporto del MODELLO.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull’osservanza del modello ed il suo relativo aggiornamento.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio; sono ricompresi anche gli amministratori i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgono un pubblico servizio.
- **Partner:** Controparti contrattuali di Unioncamere Lombardia, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle aree a rischio.
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all’art.5 comma 1 lett.a) del D.L.gs 231/2001, ovvero i

soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio, con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato da Unioncamere Lombardia.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs 231/2001 e s.m.i.
- **Regole e Principi generali di comportamento:** Le misure previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico.
- **Unioncamere Lombardia:** Unione Regionale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura della Lombardia.

4.MODELLO

Unioncamere Lombardia, al fine di assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, di chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione e Controllo (di seguito Modello) in linea con il D.Lgs. 231/01.

Unioncamere Lombardia, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs.231/01 come facoltativa e non obbligatoria, ritiene tale opportunità efficace strumento nei confronti di coloro che operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- Individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- -prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- -definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- -prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (Organismo di Vigilanza) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- -diffonde in tutti coloro che operano in nome e per conto di Unioncamere Lombardia, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel modello, in un illecito passibile di sanzioni; al riguardo introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli elementi fondamentali del modello sono i seguenti:

- Definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare la fattispecie di reato di cui al Decreto.
- Individuazione delle attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio).
- Verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente, alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze.
- Ridefinizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto e alle funzioni interne.
- Introduzione di procedure aziendali o eventuale controllo delle procedure aziendali già esistenti.
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, redazione del suo regolamento, definizione dei suoi poteri delle sue responsabilità e regolamentazione dei flussi di informazione nei suoi confronti.
- Diffusione e formazione capillare sui contenuti del Modello a tutti i destinatari; aggiornamento del Modello; organizzazione di sessioni formative.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;

L'adozione del Modello diviene, pertanto, di fatto obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Unioncamere Lombardia quindi si impegna a:

- informare tutti coloro che operano con Unioncamere Lombardia dell'obbligo di seguire le prescrizioni del Modello con la relative sanzioni applicabili
- sottolineare che Unioncamere Lombardia non tollera comportamenti illeciti di qualsiasi tipo, in quanto sono contrari a principi etici ai quali si attiene e che sono descritti nel Codice Etico (All.n.4).

Alla luce delle novità introdotte dalla Legge del 6 novembre 2012 n°190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e al conseguente emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato da CiVIT (ora A.N.AC) il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo riporta, come allegato, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, come strumento alla lotta alla corruzione sia passiva che attiva con la Pubblica Amministrazione.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale ed internazionale.

Il P.N.A. solo per alcune adempienze, si rivolge esplicitamente agli Enti di diritto privato in controllo pubblico affinché quest'ultimi introducano ed implementino adeguate misure organizzative e gestionali mediante:

- adozione di un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione ed integrarlo con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (se esistente);
- nomina di un Responsabile interno per l'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- definizione nel proprio modello di organizzazione e gestione di meccanismi di trasparenza e di controllo che consentano ai cittadini di avere notizie sulle misure di prevenzione della corruzione adottate e della loro attuazione.

Per la definizione del Modello si è proceduto conformemente a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs 231/01 e sulla base, anche, delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria oltre che delle circolari ANAC :

Si è effettuata, quindi:

- la mappatura delle principali modalità di attuazione degli illeciti con l'individuazione delle aree a rischio;

- la mappatura dei sistemi di controllo preventivi in essere;
- l'individuazione degli adeguamenti necessari al sistema di controllo;

Sebbene il D.Lgs 231/01 ponga l'accento sulla funzione “esimente” dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione “preventiva” in relazione ai reati di cui al Decreto.

5.STRUTTURA DEL MODELLO

La Giunta di Unioncamere Lombardia ha approvato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs.231/01

La struttura documentale così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs.231/01 risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto.

La Struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

A) Modello “Parte generale”

B) Modello “Parte speciale” Costituiscono parte integrante del Modello “Parte Speciale”

- 1) Elenco dei reati
- 2) Analisi del rischio
- 3) Reati presupposto- mappa delle aree a rischio
- 4) Codice Etico
- 5) Organigramma aziendale
- 6) Poteri e deleghe
- 7) Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza
- 8) Sistema disciplinare Aziendale
- 9) Regolamento amministrativo di funzionamento
- 10) Regolamento di organizzazione del personale
- 11) Flussi informativi
- 12) Piano Triennale Corruzione e Trasparenza.

In particolare fanno parte integrante del modello tutte le procedure in essere e periodicamente aggiornate che Unioncamere Lombardia ha adottato in relazione alle varie aree di rischio ed elencate nell'allegato "Le Procedure".

Per poter garantire la corretta organizzazione ed il corretto funzionamento di Unioncamere Lombardia, la stessa si è dotata di:

- 1) **Statuto** che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività.
- 2) **Organigramma** che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti di cui dette responsabilità sono affidate
- 3) **Sistema organizzativo**. La redazione di un sistema organizzativo (es.Ordini di servizio, Circolari etc.) consente di comprendere la struttura aziendale e la ripartizione dei poteri e delle responsabilità
- 4) **Sistema delle deleghe e delle procure** stabilisce i poteri per poter rappresentare l'Ente e conseguente le responsabilità in caso di commissione di reati sensibili.
- 5) **Sistema di procedure**: regolamentano in modo chiaro i processi aziendali, sulla base dei quali poi possano essere effettuati i controlli.

Modifica, integrazione ed aggiornamento del Modello

Ai sensi dell'art.6 D.Lgs. 231/01 il Modello è un atto di emanazione dell'Organo di Giunta, pertanto la sua approvazione e le successive modifiche e integrazioni saranno di competenza della Giunta di Unioncamere Lombardia.

6.I PROTOCOLLI DI CONTROLLO

Per impedire la commissione dei reati è necessario organizzare un sistema che rispetti una serie di protocolli di controllo generale, es:

-Segregazione dei compiti: il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione delle funzioni.

In base a ciò:

- A nessuno vengono attribuiti poteri illimitati
- I poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione

- I poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno dello stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi. La separazione delle funzioni è attuata, sia pure in modo parziale anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate. La segregazione è valutata considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza e tenuto conto della complessità della medesima attività.

-Tracciabilità: per ogni operazione è disponibile un adeguato supporto documentale su cui si può procedere in ogni momento a controlli che identifichino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato le operazioni eseguite; sono disciplinati in modo dettagliato i casi in cui si può procedere alla cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.Lgs 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

-Procure e deleghe: i poteri autorizzativi e di firma assegnati sono:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'Azienda. Sono definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare l'Azienda in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge.

-Attività di monitoraggio: è finalizzata all'aggiornamento periodico di procure, deleghe di funzione, nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa

-Regolamentazione: è prevista l'esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento di attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante

7.REATI

Quanto alla tipologia dei reati a cui applica il D.Lgs 231/01 il decreto si applica solo ad alcune fattispecie.

Obiettivo del presente documento è la definizione dei modelli di organizzazione, di gestione e

controllo prescritti dal D.Lgs. 231/01.

I reati, espressamente indicati dalla legge, sono riconducibili a diciotto categorie:

- 1) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs 231/01)**
- 2) **Reati informatici e trattamento illecito di dati (art.24 bis, D.Lgs 231/2001)** articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016
- 3) **Reati di criminalità organizzata (art.24 ter, D.Lgs 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- 4) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art.25, D.Lgs 231/2001)**
- 5) **Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25-bis D.Lgs 231/2001)**
- 6) **Reati contro l'industria e il commercio (art.25 bis. 1 D.Lgs 231/2001)**
- 7) **Reati societari (art.25-ter D.Lgs 231/2001)**
- 8) **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art.25-quater. D.Lgs 231/2001)**
- 9) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater 1, D.Lgs 231/2001)**
- 10) **Reati contro la personalità individuale (art.25-quinquies, D.Lgs 231/2001)**
- 11) **Reati di abuso di mercato (art.25 sexies D.Lgs 231/201)**
- 12) **Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146, art.3 e 10)**
- 13) **Reati di omicidio colposo e di 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)**
- 14) **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art.25 octies D.Lgs. 231/2001)**
- 15) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25 novies D.Lgs 231/2001 [articolo aggiunto dalla L.3.8.2009 n.116 come sostituito dall'art.2, comma 1, D.Lgs 7 luglio 2011 n.121]**
- 16) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25 novies D.Lgs 231/2001)**
- 17) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);**
- 17) **Reati Ambientali (art.25 undecies D.Lgs.231/2001)**

18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs 231/2001)

Per il dettaglio dei reati si veda il Modello Parte Speciale, Elenco reati.

Per i reati sopramenzionati possono essere irrogate all'Ente tutte le sanzioni citate ad eccezione dei reati societari e di abuso di mercato puniti solo con la sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell'Ente è prevista nei casi in cui i reati siano posti in essere nell'interesse o a vantaggio della stessa da soggetti in posizione apicale o da soggetti posti sotto la direzione o la vigilanza dei primi.

- Nel primo caso, l'impresa non risponde se prova che (con inversione dell'onere della prova):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

- Nel secondo caso, l'impresa è responsabile se il reato è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di sorveglianza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza di tali obblighi, se si è adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo volto a prevenire il reato.

4.L'ENTE

Unione Regionale delle Camere di Commercio, Industria Artigianato e Agricoltura della Lombardia (Unioncamere Lombardia), nel rispetto della sua autonomia, cura e rappresenta gli interessi e persegue gli obiettivi comuni del sistema camerale in ambito regionale, promuove l'esercizio associato di funzioni, servizi e competenze camerali e assicura il coordinamento dei rapporti con la Regione.

Unioncamere Lombardia è un nodo della rete camerale lombarda, rappresenta le Camere di Commercio a livello regionale, diffonde esperienze e promuove progetti comuni valorizzando l'autonomia delle singole Camere di Commercio.

Inoltre opera a favore di oltre 900mila imprese dei settori: commercio, industria, artigianato,

agricoltura e servizi, muovendosi su linee di azione prioritarie.

L'Unione delle Camere di Commercio della Lombardia è l'organo che riunisce e rappresenta le Camere di Commercio della Regione, e quindi il sistema degli interessi generali delle imprese, con l'obiettivo primario di consolidare il ruolo di "protagonista della Lombardia" non solo all'interno dello scenario italiano, ma anche in una dimensione Europea.

La *mission* di Unioncamere Lombardia è infatti: "Consolidare sul territorio lombardo - attraverso l'azione delle Camere di Commercio – politiche e prassi favorevoli alla crescita del sistema delle imprese al fine di consolidare la leadership della Lombardia nel processo di integrazione europeo".

Unioncamere Lombardia ha un ufficio di rappresentanza a Bruxelles 2, Pl. du Champ Mars -

Unioncamere ha partecipazioni nelle seguenti società:

- Centro Tessile Cotoniero e Abbigliamento S.p.A. (controllata al 2,18%);
- Infocamere - società consortile di informatica delle Camere di Commercio italiane per azioni (controllata inferiore al 0,00018%);
- Ecocerved Società consortile a responsabilità limitata (controllata al 5,58%)
- Istituto nazionale Ricerche Turistiche ISNART- Società consortile per azioni (controllata al 1,30%);
- Tecnoservice camere- Società consortile per azioni (controllata al 0,65%);
- Società per la certificazione della qualità nell'Agroalimentare –Società per Azioni (controllata al 0,54%)
- Borsa Merci Telematica Italiana S.C.P.A. (controllata al 0,15%)
- Digicamere S.C.a R.L. (controllata al 2%)
- Explora S.C.P.A. (controllata al 20%);
- Uniontrasporti – Società consortile a responsabilità limitata (controllata al 5,86%)
- Sistema Camerale Servizi Società Consortile a responsabilità limitata (controllata al 0,06%)

E' bene precisare che l'Art.27 della Costituzione **esclude** che possa essere chiamata a rispondere dell'illecito di cui agli Artt ex D.Lgs 231/01, una Società che, pur appartenendo ad un gruppo di imprese, attraverso i propri "soggetti apicali" o "soggetti sottoposti "non abbia commesso il reato presupposto nell'interesse o a vantaggio della società

Unioncamere Lombardia ha il seguente sistema di governance:

- **Consiglio**, è l'organo che approva il programma di attività e il bilancio preventivo e consuntivo. E' composto dai Presidenti e dai Membri di Giunta delle 10 Camere di Commercio della Lombardia.
- **Presidente**, è il legale rappresentante di Unioncamere Lombardia. E' nominato, fra i Presidenti delle 10 Camere lombarde, dal Consiglio ogni tre anni. Convoca e presiede il Consiglio, la Giunta e la Giunta Esecutiva.
- **Giunta**, è l'organo di direzione che decide le strategie e le linee di attività. E' composto dai Presidenti delle 10 Camere di Commercio lombarde e da un Membro (2 per Milano) di ogni Giunta camerale in rappresentanza dei settori economici.
- **Giunta Esecutiva**, è composta dal Presidente e dai Vice Presidenti nominati dalla Giunta. Si rinnova ogni tre anni ed esercita le funzioni espressamente ad essa delegate dalla Giunta.
- **Comitato dei Segretari Generali**, è formato dai Segretari Generali delle Camere di Commercio, dal Segretario Generale di Unioncamere Lombardia e dall'eventuale Direttore Operativo. Ha funzioni consultive dell'attività istituzionale e partecipa alle riunioni della Giunta. Può esprimere pareri e proposte.
- **Collegio dei Revisori dei Conti**, è l'organo di controllo contabile di Unioncamere Lombardia. E' composto da tre Membri effettivi e due supplenti e dura in carica tre anni

9.ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo di Unioncamere Lombardia è descritto nel Regolamento Amministrativo di Funzionamento al quale integralmente ci si richiama e che fa parte integrante del Modello Parte Speciale

10.PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Per la redazione del presente modello si sono svolte una serie di attività dirette alla prevenzione e gestione dei rischi

Tali attività sono:

a)Mappatura delle attività a rischio

Obiettivo di questa fase è di mappare tutte le attività svolte da Unioncamere Lombardia e tra queste rintracciare quelle attività potenzialmente pericolose con riferimento alla commissione dei reati presupposto di cui alla 231/01.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata determinata a seguito di interviste con i soggetti apicali e che rivestono particolari ruoli all'interno di Unioncamere Lombardia, oltre che dall'esame della documentazione fornita dall'Azienda.

Con riferimento alle varie attività sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili e per ciascun reato sono state individuate le condotte potenzialmente illecite.

Il risultato di quanto sopra descritto è contenuto nel documento “**Reati presupposto - Mappa delle aree rischio - Modello organizzativo ex D.Lgs.231/01** “ da considerarsi parte integrante del presente modello e inserito nella “Parte Speciale”

b)Analisi delle procedure

Si sono quindi esaminate tutte le procedure esistenti nonché le prassi operative in Unioncamere Lombardia e dirette a prevenire i reati sensibili. Si è valutata l'idoneità delle stesse alla prevenzione della commissione dei reati identificati. Ove necessario si è provveduto ad integrare con nuove procedure o a migliorare le procedure già esistenti.

Il risultato è contenuto nel documento di cui sopra che fa parte integrante del Modello “parte Speciale”

c)Master Plan

Unioncamere Lombardia ha predisposto un piano di azione per dare attuazione al Modello identificando gli interventi necessari per migliorare il proprio sistema di controllo sulla base degli elementi emersi con le interviste con particolare riferimento a:

- Procedure aziendali
- Corporate Governance
- flussi informativi verso l'OdV

-attività di formazione e diffusione del Modello

d)Rapporto con il Codice Etico

Il Codice Etico, allegato al Modello (All.n.3) definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui Unioncamere Lombardia si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a qualsiasi soggetto intrattenga rapporti con Unioncamere .

Dai principi generali di comportamento, contenuti nel Codice Etico, discendono norme e modalità operative da attuare in Unioncamere Lombardia, nonché i principi ispiratori per i componenti del Consiglio e per i dirigenti per dare concreta attuazione alle attività di Direzione dell'Azienda.

I principi contenuti nel Codice Etico devono essere portati a conoscenza di tutti i destinatari con la diffusione del Codice stesso.

Nel Codice Etico sono descritti i principi generali di comportamento che sono: “ legalità; lealtà e correttezza; valorizzazione delle risorse umane; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; ambiente; partecipazione e reciprocità; attenzione e correttezza nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali; accortezza nelle transazioni commerciali; divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro; tutela di dati e sistemi informatici; comunicazioni verso l'esterno.

Nel Codice Etico sono, inoltre, descritti i seguenti “principi specifici di comportamento”: nelle relazioni con i Dipendenti (per la selezione e scelta del personale nonché per la trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali); nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e Controllo e nella gestione dei procedimenti legali; nelle relazioni con i fornitori (per la selezione e scelta dei fornitori e nella gestione degli acquisti) ; nelle relazioni con gli altri interlocutori tra cui Associati, Consiglio Organi direttivi i sindacati e i partiti politici; nell'elargizione o accettazione di doni o altre utilità, nella gestione della redazione dei documenti contabili e associativi, nella tutela dei dati informatici, nella tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

e) Sistema disciplinare

Il “Sistema disciplinare” è un documento, previsto dal D.Lgs 231/01, che costituisce parte del Modello Organizzativo Parte Speciale, diretto ad ottenere e garantire il rispetto dei comportamenti definiti e l'estraneità dell'Azienda da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del personale di Unioncamere Lombardia e di tutti i destinatari del Modello, compresi i terzi che intrattengono rapporti con l'Ente, punendo i comportamenti che violano i principi di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico, nonché i comportamenti, rilevanti per le conseguenze tecniche organizzative, legali etc..., che violino le procedure aziendali, anche nella fattispecie in cui tali comportamenti non siano riconducibili ai reati previsti dal D.Lgs 231/01.

Il Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs 231/01 e non sostituisce il sistema sanzionatorio previsto dal CCNL e lo Statuto dei Lavoratori

Il Sistema Disciplinare di seguito descritto è applicabile anche per garantire l'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e delle procedure da esso richiamate come prevenzione e deterrente di comportamenti illeciti nell'ambito dei reati riconducibili alla corruzione con la Pubblica Amministrazione

Il Sistema Disciplinare sarà applicabile anche in caso di violazioni del Modello, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Per i dipendenti le sanzioni applicabili sono:

- Biasimo inflitto verbalmente
- Biasimo inflitto per iscritto
- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni
- licenziamento disciplinare senza preavviso
- sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex.D.Lgs.231/01

Per i Dirigenti di Unioncamere Lombardia si applica il sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Commercio.

Tra i soggetti destinatari del sistema disciplinare sono ricompresi, oltre a tutti i destinatari previsti dal codice civile, art.2094 e 2095 c.c., anche tutti gli “stakeholders” tra cui Consiglieri, membri della Giunta, i Segretari Generali delle Camere di Commercio, i Revisori dei Conti e l’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.

11)ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il documento “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza “ è un documento riservato che fa parte integrante del Modello Organizzativo Parte Speciale.

Il documento definisce la composizione e le modalità operative dell’Organismo di Vigilanza, che è un Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e che ha il compito di vigilare sul funzionamento del modello, sull’osservanza di tutte le disposizioni in esso contenute.

In particolare l’Organismo di Vigilanza ha l’obbligo di curare l’aggiornamento e comunica al Consiglio le modifiche da apportare.

Il documento “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza” deve contenere:

- 1) Identificazione dell’OdV: i membri dell’Organismo di Vigilanza di Unioncamere sono consulenti esterni scelti in base alla presenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione. I consulenti esterni possono essere affiancati da personale interno.
- 2) Modalità di nomina dell’OdV e sua durata in carica: i membri sono nominati con apposita delibera della Giunta di Unioncamere Lombardia e ogni triennio il Consiglio valuta l’adeguatezza dell’Ente in funzione dei cambiamenti societari e dei risultati svolti dell’Organismo di Vigilanza.
- 3) Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca: la revoca dei poteri dei membri dell’Organismo di Vigilanza può avvenire solo per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell’Azienda, mediante un’apposita delibera della Giunta presa all’unanimità

- 4) Funzioni e poteri dell'OdV: L'Organismo di vigilanza è assolutamente autonomo nelle sue decisioni e le sue determinazioni sono insindacabili.
- 5) Regolamento dell'OdV: l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento che disciplini l'organizzazione ed il funzionamento: in particolare le modalità di controllo le periodicità delle verifiche, la verbalizzazione dei controlli, le modalità di modifica/aggiornamento del documento stesso.
- 6) Previsione di spesa e remunerazione dei membri dell'OdV;
- 7) Obblighi di informazione dall'OdV alla Giunta e modalità di comunicazione verso l'OdV e di report dei flussi informativi verso l'OdV da parte dei destinatari del documento
- 8) Obblighi di riservatezza: i componenti dell'OdV sono tenuti al segreto professionale in ordine a quanto appreso e conosciuto nell'espletamento delle proprie funzioni; tale obbligo non sussiste nei confronti del Consiglio.

12)FLUSSI INFORMATIVI

Il D.Lgs 231/01 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del PPC. La procedura dei Flussi informativi è allegata al Modello Organizzativo Parte Speciale.

13)ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, Unioncamere Lombardia assicura un'ampia informazione sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti i destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto ex D.Lgs.231/01; assicura altresì un'adeguata formazione successivamente all'introduzione dello stesso, in caso di modifiche o integrazione dei reati presupposto

La diffusione del Modello avviene *brevi manu* o a mezzo del sito aziendale e rimane comunque a disposizione presso le funzioni aziendali destinatarie, così come saranno divulgati il funzionamento dell'OdV e i suoi componenti.

Deve essere svolta periodicamente attività di formazione; in particolare è necessario programmare la formazione qualora vi siano cambiamenti organizzativi, cambiamenti legislativi o tentativi di commissione di reati presupposto.

-La Giunta di Unioncamere Lombardia pianifica annualmente l'allocazione di risorse e mezzi, necessari alla realizzazione del piano formativo, redatto sulla base delle esigenze aziendali di comunicazione e formazione.

L'informazione e la formazione del personale aziendale relativamente al presente Modello è a cura dell'Ufficio di amministrazione del personale: le attività effettuate vengono registrate su apposita modulistica aziendale.

Tutti i dipendenti sottoscrivono un apposito foglio per integrale presa visione e accettazione del Modello comprensivo del Codice Etico e si impegnano nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del D.Lgs.231/01, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Unioncamere Lombardia promuove l'osservanza del Modello, del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Codice Etico anche a tutti i propri collaboratori.

L'informativa può essere contenuta in una clausola nei contratti o nelle lettere d'incarico che richiamano i sopramenzionati documenti con il riferimento del sito internet su cui sono caricati.

Allegati

- 1) Elenco dei reati**
- 2) Analisi del rischio**
- 3) Reati presupposto- mappa delle aree a rischio**
- 4) Codice Etico**
- 5) Organigramma aziendale**
- 6) Poteri e deleghe**
- 7) Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza**
- 8) Sistema disciplinare Aziendale**

- 9) Regolamento amministrativo di funzionamento
- 10) Regolamento di organizzazione del personale
- 11) Flussi informativi
- 12) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.