

**Modello di organizzazione,  
gestione e controllo, ai sensi degli  
art. 6 e 7 del D.Lgs 8/6/2001 n. 231**

di TECO Milano S.r.l.



**(Parte Generale)**

Revisione 01 approvata dall' Amministratore Unico in data 03/01/2020

## Sommario

PREMESSA.....	3
PARTE PRIMA: analisi del Modello di gestione e controllo e dell'organismo di vigilanza previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 N. 231.....	4
1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AL FINE DI ESCLUDERE LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE.....	4
1.1 Elementi fondamentali del Modello .....	5
1.2 Approvazione del Modello .....	6
2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6
2.1 Identificazione e requisiti di funzionamento .....	6
2.2 Funzioni e poteri .....	7
PARTE SECONDA : L'applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231 .....	8
3. Teco Milano s.r.l. ....	8
3.1 Il modello di Governance .....	8
3.2 L'assetto istituzionale.....	9
3.3 L'assetto organizzativo .....	10
3.4 Definizione dei principi di controllo .....	10
4. L'APPROCCIO METODOLOGICO.....	10
4.1 Le linee guida delle Associazioni rappresentative di categoria.....	11
4.2 Le aree potenzialmente a rischio .....	12
4.2.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs 231) .....	12
Allegati:.....	13

## PREMESSA

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce per Teco Milano l'occasione per consolidare ulteriormente la propria struttura organizzativa e il sistema dei processi e dei controlli interni, non solo nell'ottica di tutelarsi dalla potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 ma anche in quella di garantire un'organizzazione sempre più efficiente e capace di gestire ed erogare i servizi istituzionali nel rispetto della normativa e di elevati standard qualitativi.

In linea con tale obiettivo Teco Milano ha avviato un'analisi delle proprie attività al fine di verificarne la sensibilità rispetto ai rischi/reato previsti dal D.Lgs 231 e a definire i protocolli organizzativi ritenuti idonei a presidiare le aree maggiormente interessate, facendo riferimento al sistema di procedure e istruzioni operative interne che già costituivano un adeguato indirizzo.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato da Teco Milano allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale che l'organizzazione riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari.

Il presente documento si compone di due parti:

Una prima parte di carattere generale sull'analisi del Modello Organizzativo e dell'Organismo di Vigilanza suggeriti dal Decreto Legislativo n. 231 emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, così come aggiornato dalle sue successive modificazioni;

Una seconda parte di carattere speciale sull'applicazione del disposto normativo di Teco Milano (o "Organizzazione").

**PARTE PRIMA: analisi del Modello di gestione e controllo e dell'organismo di vigilanza previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 N. 231**

**1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AL FINE DI ESCLUDERE LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *"adottato ed efficacemente attuato"*, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione"* (ulteriormente qualificati come modelli *"di controllo"* nell'art. 7 del Decreto Legislativo 231) *idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, affinché sia esclusa la responsabilità dell'ente, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto Legislativo 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente *"non risponde se prova che:"* (ex art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231):

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

I modelli di organizzazione gestione e controllo, infine, possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, art. 6 del Decreto Legislativo 231, sulla base di **codici di comportamento** redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, ai sensi del Decreto del Ministero della Giustizia n. 201 del 26/06/2003, le associazioni rappresentative degli Enti comunicano al Ministero della Giustizia presso la Direzione Generale – Ufficio I – i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto Legislativo 231. In assenza di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia entro trenta giorni dalla comunicazione, il codice di comportamento acquista efficacia.

### **1.1 Elementi fondamentali del Modello**

I punti fondamentali per la definizione del Modello sono riconducibili ai seguenti aspetti:

1. Definizione di un codice etico di comportamento, in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231, che preveda la necessità di osservare le leggi e i regolamenti vigenti e di fondare i rapporti con la Pubblica Amministrazione su principi di correttezza e di trasparenza.

Tale codice di comportamento deve poi essere portato a conoscenza e osservato dall'Ente e da tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Ente stesso (fornitori, appaltatori, collaboratori, dipendenti, etc.);

2. Mappatura delle attività aziendali "sensibili", cioè di quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231, evidenziando, inoltre, le attività strumentali alla commissione dei reati. La mappatura dovrà dettagliatamente evidenziare il tipo di reati che può essere commesso, il soggetto o la funzione che può compiere l'illecito, la modalità attuativa attraverso la quale si può realizzare l'illecito e l'occasione (il "quando") che rende possibile la realizzazione dell'illecito;

3. Analisi delle procedure di controllo eventualmente esistenti e definizione di specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose;

4. Analisi, definizione e formalizzazione del Sistema organizzativo. Tale sistema dovrà essere adeguatamente aggiornato e formalizzato. Dovrà prevedere una chiara attribuzione delle responsabilità, una chiara definizione delle linee di dipendenza gerarchiche ed una chiara descrizione dei compiti. I sistemi di incentivo dovranno inoltre essere analizzati e costruiti affinché non si configurino incentivi diretti alla commissione di illeciti;

5. Definizione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza;

6. Indicazioni operative relative alle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e alle attribuzione di compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Esplicita previsione di misure adeguate a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

7. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

8. Definizione di un sistema sanzionatorio a carico sia dei soggetti dipendenti che apicali per la violazione degli obblighi procedurali o di controllo derivanti dall'introduzione del Modello.

9. Sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite. La comunicazione dei modelli al personale dovrà essere autorevole, efficace, capillare, chiara e dettagliata e dovrà essere ripetuta e rinnovata periodicamente. Inoltre, bisognerà espressamente prevedere un programma di formazione, che dovrà essere appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari. Tale programma dovrà esplicitamente riportare il contenuto dei corsi, la loro frequenza e l'obbligatorietà della partecipazione. Bisognerà infine prevedere dei controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei corsi;

## **1.2 Approvazione del Modello**

Essendo il Modello un *atto* di emanazione dell'organo dirigente, è rimessa all'organo amministrativo la responsabilità di approvare e recepire il Modello mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso.

## **2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **2.1 Identificazione e requisiti di funzionamento**

Affinché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231, è necessario prevedere l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ("ODV"), "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" e con il compito di "*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento*".

Si tratta di un organo "della società", che va posto in posizione di autonomia e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente, in particolare a quelli esecutivi. Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Tale organo dovrà inoltre:

- essere in grado di controllare in ogni fase attuativa tutte le attività sensibili dell'ente;
- disporre del tempo necessario per svolgere compiutamente l'attività di vigilanza sul Modello;
- avere accesso libero e senza alcun consenso preventivo a tutte le funzioni della società;
- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni;
- essere dotato delle adeguate risorse finanziarie per poter svolgere la propria attività;
- non avere compiti operativi riconducibili alle attività di sorveglianza.

I requisiti che l'organo di controllo deve quindi soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

**1. autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale (organo amministrativo). Deve essere garantita la sua indipendenza, anche economica, da qualsiasi organo sociale. Occorre, inoltre, fornire all'Organismo di Vigilanza sia un autonomo potere di controllo – idoneo all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello – sia un autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello;

**2. professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche (ispettive e consulenziali) in relazione alle tecniche utili alla prevenzione della commissione di reati, alla scoperta di quelli già commessi e all'individuazione delle cause, nonché alla verifica del rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;

**3. continuità di azione:** tale requisito impone una *presenza* significativa in azienda dell'Organismo di Vigilanza.

## **2.2 Funzioni e poteri**

In base a quanto si ricava dal testo del Decreto Legislativo 231, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

**1. vigilanza sull'effettività del Modello,** che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;

**2. valutazione dell'adeguatezza del Modello,** ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231;

**3. aggiornamento del Modello** in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del cambiamento delle previsioni normative;

## PARTE SECONDA : L'applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231

### 3. Teco Milano s.r.l.

TECO Milano S.r.l. è una società di consulenza che opera dal 1998 nella consulenza a soggetti pubblici e privati nel campo dell'ambiente, dell'igiene industriale, della medicina del lavoro e della sicurezza sul lavoro.

Teco Milano ha sede legale e operativa in via Pompeo Neri, 13 – Milano. C.F. e P. IVA 12466110157.

TECO Milano S.r.l. è in grado di fornire ai propri committenti:

- un servizio di consulenza in grado di rispondere a qualsiasi esigenza dei propri clienti con serietà e competenza, garantendo il rispetto delle normative vigenti, in campo ambientale e della salute e sicurezza dei lavoratori. Il servizio offre tutte le attività necessarie, dallo studio della situazione aziendale iniziale affiancando il committente anche nella definizione di opportune strategie gestionali;
- un servizio tecnico specialistico che permette una valutazione e una misurazione dei parametri chimico – fisici in funzione del particolare interesse dell'azienda, in grado di affrontare con elevata professionalità qualsiasi problema di tipo ambientale, dall'inquinamento atmosferico a quello idrico, dal rumore alle vibrazioni, ai campi elettromagnetici, alla contaminazione dei suoli. Il costante aggiornamento tecnico-normativo dei collaboratori garantisce un servizio serio e qualificato;
- un servizio di assistenza, per definire le azioni di miglioramento appropriate al fine di garantire la tutela dell'ambiente della sicurezza e della salute lavoratori;
- un supporto specialistico che assista i clienti per la realizzazione di Sistemi di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001 e/o il regolamento EMAS, per l'ottenimento dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (IPPC) e la valutazione delle Migliori tecniche disponibili, per la comunicazione ed il controllo delle emissioni di gas ad effetto serra, adeguamento degli impianti esistenti alla "direttiva VOC";

Il lavoro è organizzato per commesse. La società si serve di alcuni collaboratori interni, che assumono la responsabilità delle singole commesse e coordinano il gruppo di lavoro, composto sia da collaboratori interni, sia da specialisti esterni o da personale delle società con cui TECO Milano collabora abitualmente.

Il Responsabile di Commessa costituisce il principale riferimento del committente, per tutte le questioni tecniche e per qualsiasi problema dovesse sorgere nella gestione e amministrazione della commessa.

#### 3.1 Il modello di Governance

Teco Milano, nell'ottica di garantire l'efficacia, l'efficienza e la trasparenza della propria attività, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo della propria organizzazione che possono essere così sintetizzati:

##### **Codice Etico**

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico - sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'Organizzazione, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'Organizzazione e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'Organizzazione o con la stessa.



L'adozione del Codice etico di comportamento è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
- la disciplina dei rapporti con i Terzi (Pubblica Amministrazione, fornitori, clienti) anche al fine di evitare possibili conflitti di interesse.

### ***Procure***

Il sistema delle procure è definito da Teco Milano in coerenza con la struttura organizzativa al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione della propria attività.

### ***Struttura Organizzativa***

Descrive la struttura dell'Organizzazione e i rapporti gerarchici per le reciproche relazioni.

### ***Sistema di controllo interno***

L'adozione di un sistema di controllo interno è volta a garantire l'efficienza e l'efficacia nella conduzione delle operazioni aziendali. Tale sistema è in corso di costante monitoraggio da parte dell'Organizzazione, anche avvalendosi del sistema di gestione qualità, attraverso la definizione di procedure specifiche e attività di controllo periodiche.

### ***GDPR***

Teco Milano ha redatto e applicato il Documento DI VALUTAZIONE DI IMPATTO SULLA PRIVACY ai sensi dell'art. 35 del Regolamento UE - GDPR 679/2016. Nel Documento di valutazione di impatto sulla Privacy ha provveduto alla individuazione del Titolare del trattamento dei dati (Teco Milano s.r.l.), il Responsabile del trattamento dei dati (Amministratore Unico) e gli incaricati al trattamento.

### ***Sicurezza e Igiene sul Lavoro***

L'Organizzazione si è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro ai sensi dell'art. 36 e 37 del D. Lgs 81/2008 (come modificato con D. Lgs. 106/2009) volto a gestire la sicurezza e la salute dei dipendenti e di tutti i soggetti coinvolti nelle attività di Teco Milano.

### ***Sistema di qualità***

L'Organizzazione si è dotata di un sistema di gestione della qualità certificato UNI EN ISO 9001 al fine di garantire il massimo standard qualitativo dei propri servizi e di mantenere il proprio accreditamento regionale.

## ***3.2 L'assetto istituzionale***

Sono organi di Teco Milano:

- l'Organo Amministrativo;
- l'Assemblea dei Soci.

L'organo amministrativo, è l'organo attraverso il quale i Soci esprimono la partecipazione al governo della Società sul piano sia politico/ strategico, sia gestionale/ amministrativo.

In particolare l'organo amministrativo:

- a) determina le direttive per l'attività e il funzionamento della Società, esercitando ogni e più ampio potere in ordine alla gestione ed amministrazione ordinaria e straordinaria della stessa e del suo patrimonio, emanando, ove necessario, appositi regolamenti e disposizioni, fatte salve le funzioni esplicitamente attribuite all'Amministratore Unico;
- b) delibera sulle proposte di bilancio consuntivo e preventivo da presentare annualmente all'Assemblea;
- c) approva, al termine di ogni esercizio, una relazione da sottoporre all'Assemblea sull'attività svolta e sul programma futuro della Società;
- d) delibera in merito a tutte le iniziative che ritiene idonee al conseguimento degli scopi sociali.

### **3.3 L'assetto organizzativo**

La struttura organizzativa di Teco Milano risulta attualmente articolata come rappresentato dall'organigramma societario riportato (allegato A).

### **3.4 Definizione dei principi di controllo**

Il sistema dei controlli, perfezionato dall'Organizzazione sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, successivamente approvate dal Ministero di Giustizia è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi.

## **4. L'APPROCCIO METODOLOGICO**

Al fine di pervenire alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Teco Milano ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231, sono state svolte le seguenti attività:

1. L'analisi della normativa contenuta nel D.Lgs. 231/2001 (e successive integrazioni);
2. La mappatura dei reati ex D.Lgs. 231 al fine di individuare le fattispecie di reato applicabili, cioè teoricamente commettabili, rispetto alle specifiche attività svolte dall'Organizzazione ed alla sua struttura organizzativa;
3. L'individuazione dei soggetti apicali e delle aree di attività/funzioni aziendali "sensibili";

4. L'identificazione dei processi per mezzo dei quali i soggetti apicali o le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza possono commettere i comportamenti illeciti;
5. L'analisi del sistema di controllo interno dell'Organizzazione al fine di acquisire elementi conoscitivi in relazione alla sua idoneità alla prevenzione dei reati rilevanti. A tale riguardo, si è proceduto ad analizzare:
  - l'organigramma societario;
  - il sistema delle deleghe
  - il documento programmatico sulla sicurezza dei dati ai sensi del D.Lgs 196/03;
  - il documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 81/08 (come modificato con D. Lgs. 106/2009);
6. L'intervista del Amministratore Unico al fine di acquisire elementi conoscitivi in merito al funzionamento dell'organizzazione, delle attività svolte dall'Organizzazione, con lo scopo particolare di verificare sia il rispetto dei principi di separazione dei compiti, di tracciabilità ed autorizzazione delle operazioni, sia l'implementazione di adeguate procedure di controllo e monitoraggio;
7. La definizione di protocolli operativi per prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231.

#### **4.1 Le linee guida delle Associazioni rappresentative di categoria**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, Decreto Legislativo 231, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati – garantendo le esigenze previste al comma 2 – sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che può formulare – entro trenta giorni – osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La prima Agenzia di categoria che ha emanato "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" è stata Confindustria (7 marzo 2002). Dopo alcune rivisitazioni, le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004. Infine, anche alla luce degli aggiornamenti normativi nel frattempo intercorsi, Confindustria ha emanato nuove Linee Guida aggiornate al 31 marzo 2008 e definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008.

I principali passi operativi individuati da tutte le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:
  - codice etico con riferimento ai reati considerati;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo di gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **4.2 Le aree potenzialmente a rischio**

In base ai risultati dell'analisi svolta, le attività di Teco Milano potenzialmente interessate dalla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231 sono riconducibili ai seguenti ambiti:

### **4.2.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs 231)**

- 1.1 Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze e concessioni;
- 1.2 Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'acquisizione di finanziamenti/contributi;
- 1.3 Gestione delle visite ispettive effettuate da soggetti pubblici volte alla verifica del mantenimento dei requisiti previsti per l'accreditamento;
- 1.4 Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (81/08);
- 1.5 Rapporti con organismi di vigilanza relativi all'adempimento degli obblighi legislativi in materia di privacy;
- 1.6 Gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- 1.7 Gestione dei rapporti/delle ispezioni con l'Amministrazione Finanziaria;
- 1.8 Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;

### **4.2.2. Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs 231)**

In particolare: false comunicazioni sociali, impedito controllo e ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza:

**4.2.3. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs 231) e Reati informatici (art. 24-bis del D.Lgs 231)**

3.1 Gestione delle risorse informatiche.

3.2 Frode informatica ai danni dello Stato o di altro Ente pubblico.

**4.2.4. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.Lgs 231)**

4.1 Applicazione delle normative antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

**Allegati:**

1. Organigramma funzionale
2. Valutazione Rischi Reati ai sensi del D. Lgs. 231

**TECO Milano S.r.l.**

