

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D. Lgs 8 giugno 2001 n. 231)

PARTE GENERALE

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Comitato di gestione 2025	Adozione

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

SOMMARIO

SOMMARIO	- 1 -
PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO	- 3 -
PARTE GENERALE – DEFINIZIONI.....	- 3 -
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO	- 5 -
L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER L'ENTE.....	- 6 -
L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'.....	- 7 -
APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE	- 8 -
NATURA DELLA RESPONSABILITA'	- 9 -
AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	- 9 -
LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231	- 10 -
SPECIFICHE PRESCRIZIONI SU ANTIRICICLAGGIO E RICETTAZIONE	- 12 -
SINDACATO DI IDONEITA'	- 15 -
L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE	- 15 -
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	- 16 -
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	- 16 -
L'ENTE	- 16 -
IL MODELLO ADOTTATO DA CASSA EDILE DI MESSINA.....	- 18 -
IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO.....	- 18 -
IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI MESSINA	- 20 -
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI MESSINA.....	- 21 -
ATTUAZIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DELLA CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI MESSINA	- 22 -
DESTINATARI DEL MODELLO.....	- 24 -
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	- 24 -
LA STRUTTURA DEL MODELLO	- 26 -
FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI.....	- 26 -
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	- 28 -
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	- 29 -
SISTEMA DISCIPLINARE	- 29 -
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	- 30 -
TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO BIASIMO VERBALE O SCRITTO	- 31 -
TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SANZIONE DELLA MULTA	- 32 -
TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO.....	- 32 -

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LICENZIAMENTO	- 32 -
INFRAZIONI DEI DIRIGENTI.....	- 33 -
TRASGRESSIONI CHE NON COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	- 33 -
TRASGRESSIONI CHE COMPORTANO LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	- 33 -
VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	- 33 -
MISURE NEI CONFRONTI DEL COMITATO DI GESTIONE.....	- 34 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	- 35 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ	- 35 -
VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D. LGS 81/2008	- 36 -
ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	- 36 -
REGOLE GENERALI.....	- 36 -
VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE	- 36 -
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI.....	- 36 -
ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI ALL'ENTE.....	- 37 -
ORGANISMO DI VIGILANZA	- 37 -
PREMESSA.....	- 37 -
COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	- 39 -
COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	- 39 -
FLUSSI INFORMATIVI.....	- 41 -
COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE	- 41 -
SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA	- 42 -
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO	- 42 -
LE FASI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	- 43 -
CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI REATI.....	- 44 -
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	- 53 -
CODICE ETICO E MODELLO	- 53 -

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno recentemente interessato l'ordinamento italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n. 231 (di seguito "Decreto 231") è uno dei più rilevanti mezzi di innovazione del sistema penale italiano.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente, o di una Sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che realizzato materialmente il fatto, ed entrambe sono oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, hanno spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

Tuttavia, è bene chiarire e precisare che la mancata adozione del modello organizzativo non costituisce di per sé un illecito, essendo l'adozione del programma una causa di esclusione della responsabilità per colpa dell'ente in caso di reati commessi dai soggetti nella posizione di cui all'art. 5 comma 1 d.lgs. n. 231 del 2001.

PARTE GENERALE – DEFINIZIONI

Ente: Cassa Edile per la provincia di Messina

Cassa: Cassa Edile per la provincia di Messina

Comitato: Comitato di gestione

Consiglio: Consiglio generale

Collegio: Collegio sindacale

Società: Ente o Società

Codice Etico: adottato dall'ente ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui l'ente enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dell’ente e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni all’ente, operino, direttamente o indirettamente, per o con l’Ente (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l’Ente e siano sotto il controllo e la direzione dell’ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

GDPR: Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese General Data Protection Regulation).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, adottato dall’ente per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. lgs 231/2001 da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/2001 di seguito per brevità anche “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto).

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l’identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Soggetti segnalanti: chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con l’ente al fine di effettuare la segnalazione.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Soggetti segnalati: chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione. Possono essere i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione oggetto della segnalazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Cassa Edile per la provincia di Messina., sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui l'ente addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda. [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, imprese); altri soggetti terzi che abbiano con l'ente rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 d.lgs 231/2001.

Sistema disciplinare: Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni che possono essere comminate, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione.

Soggetti Apicali: Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità **si affianca** alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità, di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultima.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La responsabilità amministrativa delle società è “autonoma” rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

È pacifico, invero, che il d.lgs. 231/2001 ha introdotto un illecito risarcibile ex art. 2043 c.c. che consegue ad una responsabilità da fatto proprio e non da fatto altrui (art. 2049 c.c.), responsabilità più volte definita nel corpo del decreto come “dipendente da reato”, ma il cui accertamento è autonomo ai sensi dell’art. 8 d.lgs. 231/2001 da quello del reato presupposto. I due accertamenti sono concentrati nella giurisdizione penale, alla luce dell’archetipo normativo delineato dall’art. 24 l. 689/81, che rimane indicativo della necessità di concentrazione (pur essendo la responsabilità prevista dalla l. 689/81 di carattere solidale, mentre quella nascente dal d.lgs. 231/01 una responsabilità diretta). Inoltre, la concentrazione determina una giurisdizione esclusiva in capo al giudice penale; la lettura del combinato disposto degli art. 185 c.p. e 74 c.p.p., che in senso strettamente letterale legittimano attivamente il danneggiato da reato e passivamente l’imputato ed il responsabile civile, deve essere fatta alla luce dell’art. 35 d.lgs. 231/01 che ritiene applicabili le norme processuali dettate a favore dell’imputato anche all’ente. Inoltre, l’art. 34 d.lgs. 231/01 rinvia all’applicabilità delle norme del codice di rito penale e delle disposizioni d’attuazione in quanto compatibili.

L’INTERESSE O IL VANTAGGIO PER L’ENTE

L’espresso richiamo del principio contenuto nell’art. 2 c.p. effettuato dall’art. 2 D.Lgs 231/01 è inequivocabilmente esplicativo della natura giuridica penale della responsabilità dell’ente.

La responsabilità da reato dell’Ente è circoscritta dal D. Lgs. n. 231/2001, attraverso due distinte cornici normative; la prima, di matrice soggettiva, è relativa all’individuazione dei soggetti di cui, ai sensi del Decreto, rilevano le condotte costituenti reato, in riferimento alle funzioni dell’Ente da essi svolte. La seconda, di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità dell’Ente sorga in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo. Occorre chiarire, quindi, che la responsabilità amministrativa dell’Ente non è configurabile in conseguenza della commissione di tutti i reati previsti nell’ordinamento, bensì solo con riferimento ad alcune fattispecie criminose, espressamente indicate dal Legislatore. **L’elencazione dei reati presupposto è tassativa** e, quindi, non è suscettibile di integrazione a mezzo della contestazione di delitti equipollenti o della artificiosa frammentazione di elementi costitutivi del delitto composto.

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata **nell’interesse o a vantaggio** di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’*interesse* dell’ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica “ex ante”, viceversa quella sul “vantaggio” che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “ex post” dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il principio di legalità subordina l'applicazione delle misure sanzionatorie ad una previsione legislativa espressa, sia in ordine all'illecito sia in relazione al tipo di sanzione, precisando che debba essere entrata in vigore prima della commissione del fatto. È la commissione del fatto che deve essere presa in considerazione al fine di accertare l'applicabilità della sanzione. E' il momento consumativo del reato che rileva ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001. Il momento di realizzazione del profitto è del tutto irrilevante a questi fini, in quanto esso costituisce solo l'oggetto della sanzione-confisca, che ha il suo presupposto nell'esistenza, appunto, del reato accertato con sentenza.

L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- 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 quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- ✓ sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- ✓ sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c. divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - e. divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- ✓ confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- ✓ pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive**, di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*"

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice ne dispone il commissariamento ogniqualvolta l'Ente svolga un pubblico servizio o un

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; ovvero l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il tenore afflittivo di questo "armamentario" sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento "preventivo" del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l'attività riparatoria, che la regolarizzazione "post factum" da parte dell'Ente coinvolto, consentono di diminuire il "quantum" della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art.12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17).

È da segnalare altresì che le predette misure cautelari, per loro natura, vengono applicate senza alcun contraddittorio preventivo e non presuppongono l'accertamento della responsabilità dell'Ente, ma solo l'esistenza di gravi indizi.

NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una **forma di responsabilità delle società e degli enti di tipo "amministrativo"** – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell’ente coinvolto, nonché una differente previsione dell’onere della prova.

È opportuno, altresì, ribadire che l’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, così come stabilito dall’Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: **“Responsabilità dell’ente – L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”**.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: *“Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).”*

Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, l’ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito; **nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.**

LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231

Il Decreto 231, al momento dell’entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.1

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF).

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, all'art. 39 ha introdotto nell'alveo dei reati perseguibili (art. 25-quinquiesdecies), quelli tributari ex d. Lgs 74/2000 (in attuazione della direttiva comunitaria PIF) e precisamente i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 2 comma 1, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici – art. 3 comma 1, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti – art. 8, di occultamento o distruzione di altri documenti contabili – art. 10, Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte – art. 11.

Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l'articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando" ed ha apportato modifiche agli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/01.

Il D.Lgs. n. 116 del 3 settembre 2020 per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'art. 4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'art. 258 del D.Lgs. n. 152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari".

Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021 recante "Frodi e Falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti", per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha inserito nel codice penale l'art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), il quale contempla i seguenti reati:

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati
- riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Frode Informatica

Il D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021 relativo alla "Lotta al riciclaggio mediante diritto penale" per l'attuazione della direttiva europea (UE) 2018/ 1673 con l'Art.1 ha apportato modifiche al codice penale che ha riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01; in particolare le modifiche apportate agli articoli del codice penale contemplati dal D.Lgs.n.231/01 hanno riguardato i reati:

- Ricettazione (Articolo 648 c.p.)
- Riciclaggio (Articolo 648-bis c.p.)
- Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita (Articolo 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio - (Articolo 648-ter.1 c.p.)

La legge n. 238 del 23 dicembre 2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2019-2020" con gli artt. 19, 20 e 26 ha apportato modifiche al codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis, 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022 "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'art. 640-bis c.p..

La legge n. 22 del 9 marzo 2022 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'art. 25-duodevices "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

La stessa legge ha interessato l'art. 733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01) e l'art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali. Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.L.gs 231/01.

Il D. Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022 "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'art. 2 L. 898 del 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'art. 301 del DPR n. 43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'art. 6 del D.Lgs. 74/2000 "Tentativo" nel novero dei reati previsti dall'art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", ha ampliato le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

La legge n. 90 del 28 giugno 2024, in vigore dal 17 luglio 2024, inserisce nel codice penale la nuova fattispecie di "Estorsione informatica", Viene aggiunto il comma 3 all'art. 629 c.p. (Estorsione) e tale fattispecie impatta sulla responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nell'allegato nr. 5 (catalogo aggiornato dei reati-presupposto previsti dal d.lgs. N. 231/2001" del presente Modello). E comunque, leggi, decreti legge e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs. n. 231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

SPECIFICHE PRESCRIZIONI SU ANTIRICICLAGGIO E RICETTAZIONE

Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

terrorismo) all'art. 63 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità da reato degli Enti ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita per "qualsiasi tipologia di società". Questa estensione è avvenuta mediante l'introduzione dell'art. 25octies del d.lgs. 231/2001, richiamando la responsabilità da reato degli Enti per i reati suddetti quali disciplinati dagli articoli 648, 648bis e 648ter del Codice Penale (anche come modificato dall'art. 3 comma 5 della L. 186/2014 che ha elevato i minimi edittali di pena previsti per dette fattispecie ed in particolare per l'autoriciclaggio). Accanto ai destinatari principali previsti dalla normativa, imprese finanziarie indicate all'art.11 (istituti bancari, intermediari finanziari non bancari, assicurazioni, ecc.) ed alle figure professionali specificate agli art. 12 e 13 e gli altri soggetti di cui all'art. 14, per quanto attiene l'insieme di obblighi antiriciclaggio previsti dal Titolo II (adeguata verifica della clientela, registrazione e segnalazione di operazioni sospette) è in via indiretta assoggettata ogni tipo di impresa, che oltre all'adozione del modello rimane obbligata a garantirne l'aggiornamento con i nuovi reati.

La complessiva normativa antiriciclaggio delineata nel D.lgs. 231/2007 interessa in misura diversa le imprese finanziarie e quelle non finanziarie (sia commerciali che industriali).

Ciò si spiega, in virtù del diverso ruolo che il denaro svolge nell'ambito delle imprese finanziarie, da un lato, e di quelle commerciali e industriali, dall'altro: oggetto di attività per le prime, strumento dell'attività per le seconde. Il reinvestimento nel sistema dell'economia legale rappresenta il momento più dannoso del generale processo di riciclaggio (inteso in senso lato) dei capitali illeciti, perché genera gravi squilibri nel mercato, soprattutto attraverso la distorsione del meccanismo di libera concorrenza.

Riguardo ai delitti di cui agli artt. 648bis c.p., 648ter e 648 ter 1 c.p., lo scopo dell'incriminazione è quello di impedire che gli autori di fatti di reato possano far fruttare i capitali illegittimamente acquisiti, rimettendoli in circolazione come capitali "depurati" e perciò investibili anche in attività economico-produttive legali. **In maniera equivalente riguardo alla previsione di cui all'art. 25octies D.lgs. 231/2001, lo scopo è sostanzialmente equivalente, seppur traslato a livello di ente collettivo, e cioè non solo impedire che gli Enti possano essere utilizzati quale strumento per le attività di riciclaggio e rimpiego, e quindi per ostacolare la giustizia, ma anche impedire che gli stessi possano beneficiare nella loro attività, di capitali di provenienza illecita, inquinando così il mercato.**

La Cassa Edile della Provincia di Messina, pertanto, potrebbe essere individuata, sotto il profilo criminologico, come "impresa strumentalizzata non criminale". Un Ente, qualsiasi sia la sua natura (commerciale o industriale), pur operando secondo criteri di economicità e privo di un collegamento diretto alla criminalità organizzata, rientra in questa categoria, se il delitto- presupposto del riciclaggio/reimpiego è originato all'esterno dell'Ente.

In questo caso l'Ente è caratterizzato da una colpa di organizzazione tale da consentire l'instaurarsi di collusioni interne. A volte è dato riscontrare una meno grave colpa di reazione, in assenza di vere e proprie collusioni. In tal caso, l'interesse o il vantaggio per l'Ente non sono evidentemente costituiti dalla ricchezza generata dal delitto presupposto e riciclata e reimpiegata, ma dal mero vantaggio economico (compenso, commissione, ecc.) derivante dalla specifica operazione posta in essere e del tutto equivalente al vantaggio che deriverebbe da analoga ma regolare operazione.

La tipologia di riciclaggio che può essere attuata dagli Enti non finanziari può essere definita riciclaggio monetario. Il riciclaggio monetario si caratterizza per la movimentazione materiale del denaro liquido. L'impianto normativo previsto dal D.lgs. 112/2008, sì come novellato da ultimo dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, risulta prevedere puntuali

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

limitazioni in merito a: trasferimento di denaro contante; utilizzo e emissione di assegni; utilizzo dei libretti di deposito bancari, ovvero postali al portatore.

Non è un caso che la prima diffusa risposta dei sistemi normativi statali ha contemplato, in primo luogo, il divieto di effettuare operazioni per contanti oltre determinati importi. Oggi costituisce regola generale di contrasto al riciclaggio la drastica riduzione dell'uso di contanti per qualsiasi tipo di transazione di elevato rilievo economico.

La tabella seguente indica le limitazioni degli strumenti di pagamento previste dalla normativa:

STRUMENTI DI PAGAMENTO	LIMITAZIONI
Utilizzo del contante	Soglia massima per i pagamenti è pari a 5.000 €. Il trasferimento è vietato anche quando è effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiono artificiosamente frazionati.
Assegni	Per gli assegni è prevista la clausola di "non trasferibilità" nel caso in cui siano emessi per importi pari o superiori a 5.000 €. Corrispondentemente per importi inferiori ai 5.000 €, sarà possibile emettere assegni liberi.
Libretti di deposito	Il saldo dei libretti di deposito bancari o postali al portatore non può essere pari o superiore ad Euro 12.500,00.
Girate	Gli assegni oggetto di girata devono riportare solo la firma e non anche il codice fiscale del girante. Gli assegni emessi all'ordine dal traente non possono essere girati a terzi, ma devono essere riscossi direttamente dall'emittente non risultando vincolati da soglie o clausole di alcun tipo. L'assegno emesso all'ordine dal traente può essere girato dal medesimo soggetto (il traente) unicamente ed esclusivamente per l'incasso presso una banca o alla posta, non potendo più essere incassato da un soggetto diverso. Per gli assegni oggetto di girata non sono previsti limiti connessi all'importo. In caso di irregolarità nell'emissione, quale ad esempio una girata in favore di un'altro soggetto per l'incasso scatterà la segnalazione, da parte di banche e Poste Italiane SpA, al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali. In particolare, è obbligatorio che: gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico/finanziari dell'Ente siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite; siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che l'Ente intende acquisire; con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei consulenti, siano richieste e ottenute tutte

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

le informazioni necessarie.

SINDACATO DI IDONEITA'

L'accertamento della responsabilità dell'ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231 "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità".

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il SIMOG – Sistema Integrato del Modello Organizzativo e Gestionale quale è stato elaborato; *"il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti"*.

L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici – in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati: ad esempio con riferimento all'organizzazione degli uffici; all'attribuzione delle prestazioni assistenziali e dei DURC; l'analisi delle attribuzioni a soggetti esterni di consulenze (con particolare riguardo al costo ed alla effettività delle stesse), la gestione delle risorse economiche, le movimentazioni di denari all'interno del gruppo, ecc.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione ad eventuali vicende modificative straordinarie.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

L'ENTE

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Cassa Edile della Provincia di Messina (di seguito, anche definita "Cassa") è stata costituita con atto del Notaio Rosario Picciotto del 17-2-1962 n.15324 Repertorio, modificato giuste deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 26.3.1962 e del 15.6.1990 e con atto a rogito Notaio Dott. Guido Monforte del 22 Dicembre 1998 n. Repertorio.

La Cassa Edile della Provincia di Messina continua la propria attività con la denominazione di "Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Messina".

La Cassa ha la sua sede in Messina ed adempie alle proprie funzioni a favore dei lavoratori, compresi gli apprendisti, dipendenti dalle Imprese edili ed affini aventi sede o cantiere nel territorio della Provincia di Messina, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle Imprese stesse e da ogni altra loro qualificazione giuridica, economica e sindacale.

La Cassa Edile è lo strumento per la gestione dell'accantonamento per ferie, gratifica natalizia, riposi annui di cui alle norme del CCNL Edilizia e del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro della Provincia di Messina; ogni altro compito congiuntamente affidato alle Associazioni nazionali e territoriali della Provincia di Messina aderenti alle Associazioni Nazionali di cui nel prosieguo; lo svolgimento di ogni altra forma di assicurazione sociale e di assistenza a favore dei lavoratori iscritti, mediante la concessione di provvidenze di carattere economico, morale, culturale nonché l'attuazione delle materie indicate nel presente Statuto, dei Contratti ed accordi collettivi stipulati tra l'ANCE, l'Intersind e le Federazioni nazionali dei lavoratori (Fe.N.E.A.L. – UIL, F.I.L.C.A. – CISL, F.I.L.L.E.A. – CGIL), nonché tra il Gruppo Costruttori Edili dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Messina e la Fe.N.E.A.L. – UIL, F.I.L.C.A. – CISL e F.I.L.L.E.A. –CGIL di Messina e Provincia.

La rappresentanza legale della Cassa spetta al Presidente del Comitato di Gestione.

Sono obbligatoriamente tenuti ad iscriversi alla cassa Edile i datori di lavoro ed i lavoratori associati alle Associazioni sindacali di cui all'Art. 2 del presente Statuto ovvero vincolati a norma dell'art. 36 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le contribuzioni ed i versamenti alla Cassa Edile sono stabiliti dai Contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'art. 2 e, nell'ambito di questi, dai contratti e dagli accordi stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Messina ad esse aderenti.

Il Patrimonio della Cassa è costituito:

- dai beni immobili che per acquisti, lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo vengono in proprietà della cassa;
- gli interessi attivi e le altre rendite patrimoniali;
- le somme incassate per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità aventi scopi di immediata erogazione ovvero per sovvenzioni riguardanti specifiche assistenze gestite dalla Cassa;
- dalle altre somme che per qualsiasi titolo vengono in possesso dalla Cassa.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nell'ambito dell'attività istituzionale, la Cassa Edile provvede a:

- erogare prestazioni di previdenza ed assistenza;
- gestire gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività;
- promuovere, assumere e finanziare, impegnando ed utilizzando l'opera delle organizzazioni territoriali di categoria, iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo dell'attività edilizia e l'incremento occupazionale, nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Comitato di Gestione;
- attuare provvidenze socio-culturali ricreative aventi come fine la promozione umana del lavoratore assistito e del suo nucleo familiare, entro i limiti delle disponibilità dell'esercizio e secondo le norme del regolamento;
- svolgere ogni altro compito congiuntamente affidato dalle Associazioni Nazionali e, nell'ambito delle direttive di queste, congiuntamente dalle Organizzazioni territoriali della Provincia di Messina ad esse aderenti.

Sono iscritti alla Cassa Edile i datori di lavoro nonché i lavoratori che prestano servizio nel territorio della provincia di Messina alle dipendenze di imprese che, in applicazione delle leggi e dei vigenti Contratti collettivi di lavoro, siano tenute ad iscrivere i propri dipendenti alla Cassa e ad accantonare presso la Cassa stessa le percentuali costituenti il trattamento economico per gratifica natalizia, ferie e festività. Le somme dovute dai datori di lavoro costituenti il trattamento economico spettante agli operai per gratifica natalizia, ferie e festività da accantonare presso la Cassa, mediante la corresponsione di una percentuale complessiva, sono quelle stabilite dalle apposite norme del contratto collettivo nazionale di lavoro e dalle norme provinciali integrative di lavoro.

IL MODELLO ADOTTATO DA CASSA EDILE DI MESSINA

Il Modello nel più ampio sistema di governance e controllo interno

In uno scenario di questo tipo, risulta quanto mai opportuno procedere all'adozione di un Modello Organizzativo capace di assicurare le giuste condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività dell'Ente, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo.

La Cassa Edile della Provincia di Messina ritiene che, con l'adozione di tale Modello, unitamente all'emanazione ed adozione di un Codice Etico, si introduca, nella realtà dell'Ente, l'opportuno strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti, Collaboratori e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, tra cui sicuramente vanno annoverati, soprattutto le Imprese ed lavoratori iscritti, nonché fornitori, consulenti legali, enti previdenziali (Inps e Inail).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti conformi ai principi cui si ispira la Cassa Edile, nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mira, da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Cassa Edile di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

La Cassa Edile dunque, intende adottare ed attuare efficacemente il Modello, non solo ai fini dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/01, ma anche per migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'Ente ha deliberato l'avvio di un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello con il supporto di collaboratori e professionisti esterni con una specifica preparazione nel campo dell'organizzazione aziendale e dei sistemi di controllo interno. A tal fine, la Cassa Edile della Provincia di Messina è stata coinvolta in attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e con le Linee Guida emanate da Confindustria, nell'ultima versione approvata nel 2022, dichiarate idonee dal Ministero della Giustizia. Eventuali divergenze rispetto ad alcuni punti specifici delle Linee Guida di Confindustria e alle indicazioni ANCE rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali, all'attività concretamente svolta dalla Cassa Edile della Provincia di Messina, ed al contesto nel quale essa è chiamata ad operare. Ciò può, infatti richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle Associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

In particolare, le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio, sulla cui base è stato successivamente redatto il Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- **interviste ai soggetti apicali delle aree di interesse;**
- **mappatura delle attività a rischio reato ex d.lgs. n. 231/2001;**
- **definizione dei protocolli etico-comportamentali da implementare;**
- **pianificazione delle attività di formazione e comunicazione del Modello;**
- **definizione del Codice Etico;**
- **definizione delle linee guida relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza; definizione del sistema disciplinare.**

Il Modello così articolato consente una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. La dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, siano inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere, in futuro necessaria l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello. Ma anche le stesse trasformazioni dell'organico dell'Ente e la quotidiana implementazione del Modello possono suggerire i necessari adeguamenti, al fine di minimizzare i livelli di rischio all'interno della Cassa Edile.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché il Comitato di Gestione della Cassa Edile della Provincia di Messina proceda costantemente all'aggiornamento del Modello.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, la Cassa Edile della Provincia di Messina – in conformità con le proprie politiche – ha comunque ritenuto opportuno procedere alla elaborazione del Modello. Il progetto di implementazione del Modello è stato avviato dalla Cassa Edile con Delibera del Comitato di Gestione.

Essendo il Modello atto dell'Organo Dirigente, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del d.lgs., le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Comitato di Gestione, ovvero di un suo delegato, salvo successiva approvazione dello stesso Comitato in quanto titolare del potere di adozione e modifica del Modello.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Governance della Cassa Edile della Provincia di Messina

Il sistema di Corporate Governance della Cassa Edile della Provincia di Messina risulta, attualmente composto dai seguenti organi:

Comitato di Presidenza

Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente.

Spetta al Comitato di Presidenza di sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle deliberazioni del Comitato di Gestione.

Il Presidente presiede il Comitato di Gestione ed il Consiglio Generale, ha la firma sociale e rappresenta legalmente la Cassa di fronte ai terzi ed in giudizio.

Il Presidente ed il Vice Presidente durano in carica due anni salva la facoltà di sostituzione di cui al secondo comma dell'art. 13 del presente Statuto.

Comitato di Gestione

Il Comitato di Gestione è composto da 12 (dodici) membri nominati: n. 6 (sei) dal Gruppo Costruttori Edili dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Messina; n. 6 (sei) dalle Organizzazioni dei Lavoratori Fe.N.E.A.L. – UIL, F.I.L.C.A. – CISL, F.I.L.L.E.A. – CGIL della Provincia di Messina.

Il Comitato di Gestione ha il compito di provvedere all'amministrazione e gestione della Cassa, compiendo gli atti necessari allo scopo.

In particolare, il Comitato di Gestione:

- predispone il piano previsionale delle entrate e le uscite- in attuazione degli accordi stipulati dalle Organizzazioni di cui all'art. 2 – nonché il bilancio consuntivo;
- delibera ed approva i regolamenti interni alla Cassa;
- delibera le forme di assistenza e previdenza, in armonia con quanto stabilito dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni Nazionali e con quanto stabilito dagli accordi Provinciali stipulati dalle Associazioni Provinciali;
- vigila sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi della Cassa;
- promuove e cura l'impiego dei fondi della cassa;
- provvede alla formazione ed all'amministrazione dei fondi di riserva relativi alle gestioni curate dalla Cassa, ed al Patrimonio della stessa;
- cura la propaganda a mezzo di pubblicazioni, promuove convegni e conferenze sul settore edile per diffondere tra i datori di lavoro e i lavoratori gli scopi ed il funzionamento della Cassa;
- cura la raccolta dei dati statistici, la loro illustrazione e pubblicazione;
- accorda pegni, ipoteche e consente iscrizioni, postergazioni, cancellazioni d'ogni sorta nei pubblici registri ipotecari, censuari o nel G.L. del Debito Pubblico, con facoltà di esonerare i conservatori delle ipoteche da ogni responsabilità, anche per la rinuncia delle ipoteche legali, transige e compromette in arbitri od amichevoli compositori, muove o

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

sostiene liti o ne recede, appella o ricorre per revocazione o cassazione, offre, definisce e accetta i giuramenti, nomina procuratori speciali ed elegge domicili, acquista, vende e costruisce immobili;

- assume e licenzia il personale della Cassa e ne regola il trattamento economico;
- promuove provvedimenti amministrativi e giudiziari che ritiene convenienti per il buon funzionamento della Cassa.

Consiglio Generale

Il Consiglio Generale è composto da:

- 12 (dodici) componenti del Comitato di gestione;
- 3 (tre) componenti nominati dal Gruppo Costruttori Edili della Provincia di Messina;
- 3 (tre) componenti nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori rappresentate in Comitato di Gestione; Due dei posti di cui alle lettere b) e c) possono essere coperti da rappresentanti nominati da Organizzazioni diverse da quelle indicate nell'art. 11 alle condizioni e con le modalità previste dagli accordi stipulati tra le Associazioni nazionali di cui all'art. 2.

Spetta al Consiglio generale di:

- esaminare e valutare il piano previsionale delle entrate e delle uscite;
- approvare il bilancio consuntivo della Cassa;
- decidere gli eventuali ricorsi presentati dagli iscritti datori di lavoro o lavoratori, in materia di contributi e prestazioni.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri di cui due designati rispettivamente dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 2.

Il terzo membro, che presiede il Collegio, è scelto di comune accordo, tra gli iscritti all'Albo dei Revisori ufficiali dei conti. In mancanza d'accordo la designazione è fatta dal Presidente del Tribunale.

Le competenti Organizzazioni di cui al primo comma, designano inoltre, due sindaci supplenti (uno l'associazione Imprenditoriale ed uno le Organizzazioni dei lavoratori), destinati a sostituire, all'occorrenza, i sindaci effettivi di rispettiva designazione.

Direttore Generale

Gli uffici della Cassa sono retti da un Direttore prescelto dal Comitato di Gestione della Cassa. Le attribuzioni del Direttore sono stabilite dal Comitato di Gestione che ne fissa anche il trattamento economico e normativo con il regolamento del personale. Il Direttore è di diritto segretario, con voto consultivo in tutte le riunioni degli Organi dell'Ente ed eventualmente nelle riunioni delle Commissioni nominate dal Comitato di Gestione.

Struttura Organizzativa della Cassa Edile della Provincia di Messina

La struttura organizzativa della Ente è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. A tale proposito, la Cassa Edile

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

della Provincia di Messina, si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure, ordini di servizio, etc.) improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno dell'Ente;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con la completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri.

Conseguentemente, le procedure e le prassi attualmente in essere sono improntate ai seguenti criteri:

- la separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
- la documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo: il principio assume un ruolo fondamentale nel caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- adeguati livelli di formalizzazione ed informazione;
- la costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure.

La valutazione preliminare dell'assetto organizzativo dell'Ente è stata effettuata mediante l'analisi delle informazioni acquisite in sede di colloqui (c.d. 'interviste') effettuate con i responsabili dei vari uffici/aree.

Attuazione del Modello all'interno della Cassa Edile della Provincia di Messina

Il Comitato di Gestione della Cassa Edile della Provincia di Messina, al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, curerà il coordinamento delle attività di implementazione e verifica dello stesso, nonché proporrà e discuterà le modifiche che si riterranno necessarie, sulla base delle esigenze di adeguamento emerse in sede di verifica.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare il controllo sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, e per mezzo dei poteri e delle funzioni di cui lo stesso è investito, secondo il Regolamento proprio dell'Organo.

Lo stesso Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di dare impulso e di coordinare in via generale, all'interno dell'Ente, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, al fine di una sicura, corretta ed omogenea attuazione.

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione nella Cassa edile per la provincia di Messina dei processi a rischio.

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del Modello: è una procedura volta a individuare le aree aziendali e le funzioni che potrebbero compiere i reati contemplati dal D. lgs 231 e procurare un vantaggio all'Ente.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'identificazione di un rischio dipende da struttura organizzativa, procedure esecutive già esistenti, prassi adottate, dalla presenza di altri Organi di controllo presenti nell'Ente (vedi Collegio sindacale o Organo di revisione).

Nel momento in cui si formalizza un rischio, è opportuno marcarlo in tre livelli: specifico, residuale e remoto sulla base della probabilità che si commetta un reato presupposto.

Possiamo individuare due tipologie di rischio, lordo e netto, il primo è dato da una situazione in assenza di controlli, il secondo è determinato considerando le procedure di controllo esistenti e quindi rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda; il rischio lordo, attraverso il sistema dei controlli, si abbassa, e lo porta al "livello di residuo", il quale si accetta.

I risultati dell'analisi sono riportati nel paragrafo "Mappa dei Rischi" e nell'Allegato nr. 5 "Analisi del Rischio", e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti.

Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto dell'ente di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dall'ente; consentire all'ente stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

I punti qualificanti del Modello sono i seguenti:

1. l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
2. l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
3. la mappatura delle attività a rischio dell'ente, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e sue integrazioni e modifiche;
4. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
5. la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
6. l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
7. la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

Il Modello, pertanto, indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire e impedire la commissione di tali reati, prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti dell'ente nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con l'ente.

Nello specifico, sulla base dell'Organizzazione aziendale, sono stati individuati quali i componenti del comitato di presidenza e il direttore generale, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei responsabili

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

le diverse funzioni, nei dipendenti e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, imprese destinatarie dei servizi e adempimenti della cassa edile, fornitori, clienti).

In particolare, i soggetti destinatari del Modello:

1. non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dall'ente;
3. devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
4. devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
5. devono consentire all'OdV l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
6. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
7. non devono effettuare nessun tipo di pagamento senza preventiva autorizzazione e deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;
8. non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita anche di fatto la gestione e il controllo dell'Ente.

L'applicazione del Modello e del codice Etico è estesa poi a tutti i dipendenti dell'Ente, e altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato e per conto dello stesso o sono comunque legati all'Ente da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. Il Direttore Generale, sentito il Comitato di Gestione, determina preliminarmente le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai soggetti esterni interessati, nonché le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

Principi generali di comportamento

Il presente paragrafo prevede l'espresso divieto a carico delle funzioni facenti parte delle aree aziendali a rischio di porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di "comportamenti" tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate o che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo o favorire la commissione di reati.

Ne consegue l'**espresso obbligo a carico delle aree aziendali** al rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Ente;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento dell'ente e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza e di controllo, laddove l'ente ne sia soggetto, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche e organizzative tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dall'ente per lo svolgimento di attività, nelle aree sensibili:

- l'ente non inizierà o proseguirà nessun rapporto con Esponenti aziendali, Collaboratori esterni o Fornitori/Partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui l'ente opera;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- di ciascuna operazione sensibile deve essere conservato un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;

- l'ente si atterrà al sistema di deleghe e procedure aziendali in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici e a rispettare il Regolamento Informatico adottato dall'ente;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente dei beni e delle risorse aziendali, intendendo per improprio, salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'ente;
- ogni soggetto che opera per l'ente rispetta gli incarichi ricevuti in materia di tutela dei dati personali delle persone fisiche, con rispetto delle normative in vigore, in esecuzione dei principi indicati anche nel Codice Etico, sia nell'utilizzo della rete informatica, sia nell'utilizzo di social networks, siti, blog, rapporti con la stampa e con i media, nell'utilizzo e nella conservazione del materiale cartaceo, nei rapporti di lavoro e collaborazione, nell'utilizzo della posta aziendale e dei dispositivi informatici aziendali, nel pieno rispetto del Regolamento Informatico adottato;
- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispone nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà dell'ente.

La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" con Allegati e da singole "Parti Speciali".

Funzione delle Parti Speciali

Le Parti Speciali del Modello – elaborate sulla base della preliminare analisi del rischio (vedi All. nr. 7) - costituiscono gli elementi finalizzati ad illustrare i principi generali di comportamento, i protocolli e, più in generale, il sistema dei controlli che rispondono all'esigenza di prevenzione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/01, nell'ambito di processi specificatamente individuati (Processi Sensibili).

I Processi Sensibili (per attività tipica o di provvista) sono definiti sulla base realtà gestionale ed operativa dell'ente, in relazione alle fattispecie di reato individuate.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le Parti Speciali sono pertanto il documento nel quale sono fissate le condotte previste per tutti i destinatari del Modello (Organi Sociali, Management, Dipendenti, ma anche Fornitori, Consulenti e altri Soggetti Terzi in genere), che hanno un ruolo (di presidio, di vigilanza, operativo, ecc.) nei processi e nelle aree sensibili.

Nello specifico, obiettivo delle Parti Speciali è che i destinatari del Modello mantengano, nei rapporti con la P.A., con i Fornitori, con i clienti con i dipendenti, condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati.

Attualmente le Parti Speciali sono:

1. Parte Speciale n. 1: *“Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
2. Parte Speciale n. 2: *“Delitti informatici e trattamento illecito dei dati”* e *“Delitti in materia di violazione del diritto d'autore”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
3. Parte Speciale n. 3: *“Autoriciclaggio riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
4. Parte Speciale n. 4: *“Reati tributari”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001;
5. Parte Speciale n. 5: *“Reati Societari”*, *“Corruzione tra privati”* e *“Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria”* trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-ter e 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
6. Parte Speciale n. 6: Reati *“Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”*, *“Delitti contro la personalità individuale”*, *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-septies, 25-quinquies, 25-duodecies del d.lgs. 231/2001;
7. Parte Speciale n. 7: *“Reati ambientali”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001; del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale;
8. Parte Speciale n. 8: *“Delitti di criminalità organizzata”* e *“Contrabbando”* trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 24-ter e 25-sexiesdecies del d.lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato dall'ente i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato nr. 1;
- Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza - Allegato nr. 2;
- Il Regolamento delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – Allegato nr. 3;
- L'elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato nr. 4;
- L'analisi del Rischio – Allegato nr. 5.

nonché i seguenti elementi:

- l'organigramma;
- le procedure aziendali.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all'interno dell'Ente devono essere individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto della Cassa Edile della Provincia di Messina, devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

La presente versione costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, adottato dal Comitato di gestione e nel tempo modificato, al fine di recepire le novità normative progressivamente introdotte e, allo stesso tempo, eventuali modifiche rilevanti nella struttura organizzativa e nelle attività sensibili gestite dall'ente.

Il Modello è stato predisposto secondo le prescrizioni del D. Lgs 231/2001 e s.m.i., e seguendo la metodologia suggerita nelle Linee Guida elaborate in materia da Confindustria. Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Definizione organigramma e mansionario;
- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree "sensibili" a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale (modalità o occasione di possibile commissione del reato), rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in "Memoranda", che illustrano le aree di rischio (anche dette "attività sensibili") rilevate, intendendosi per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 o le attività "strumentali", ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
- Valutazione dei meccanismi di controllo implementati dall'Ente, in termini di adeguatezza (ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti): sono stati, altresì, implementati nuovi meccanismi di controllo;
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Cassa Edile della Provincia di Messina promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi. Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi i Consiglieri, i Sindaci ed i Revisori) ed al Personale dell'Ente mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet della Cassa Edile ed affissione in luogo accessibile a tutti. Per i soggetti esterni all'Ente destinatari del Modello e del Codice Etico, sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico. I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti, devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche dell'Ente e in particolare al suo Codice Etico e del presente Modello. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito internet della Cassa Edile della Provincia di Messina. Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso. L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune. Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello predisposto dalla Cassa Edile della Provincia di Messina, è necessario assicurare una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti di tutti i soggetti all'interno dell'Ente, dai dirigenti sino ai dipendenti, nonché ai terzi che a qualsiasi titolo intrattengano rapporti con l'Ente.

La formazione e l'informazione dei soggetti sono assicurati con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta, alle risorse medesime coinvolte nelle attività sensibili e al diverso livello di rischio dell'area considerata. L'attività di formazione e informazione è affidata all'Organismo di Vigilanza con il supporto dell'Area Personale.

Attendere all'attività formativa è obbligatorio, l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare. L'Organismo di Vigilanza effettuerà controlli in merito alla qualità e alla frequenza della formazione. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

L'Ente, al fine di attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha adottato procedure organizzative per disciplinare attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga anche solo di fatto per conto dell'ente delle funzioni nell'ambito delle attività rilevanti.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Tutti i destinatari delle procedure adottate dall'ente sono tenuti, con riferimento all'oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed alle procedure di condotta aziendali vigenti.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile all'ente o svolta per suo conto o interesse, sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con l'ente e sarà assoggettata a delle sanzioni disciplinari applicabili ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa. Il sistema disciplinare sarà applicato nel rispetto delle disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavori applicati per le categorie di dipendenti: contratto collettivo nazionale imprese edili e affini.

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o alla Direzione per ricevere le opportune indicazioni.

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Codice di condotta e delle procedure adottate dall'ente, ogni informazione in merito potrà essere richiesta alla Direzione.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dall'Ente sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice di condotta aziendale o a norme di legge o regolamento vigenti al superiore gerarchico e alla Direzione, che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno dell'ente per chi effettuerà detta segnalazione¹.

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cassa Edile della Provincia di Messina in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possano determinare.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene estesa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dall'Ente con terzi. Per ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti – le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ., dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) e degli artt. 99 e 100 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini del 18 giugno 2008 (CCNL Dipendenti);
2. per i dirigenti, sanzioni disciplinari nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di Aziende industriali del 23 maggio 2000 e successive modifiche; ultima in ordine di tempo, il rinnovo del 25 novembre 2009 per il periodo 2009 – 2013 (CCNL Dirigenti);
3. per collaboratori, consulenti, partner, intermediari, fornitori, l'applicazione di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, e comunque l'attivazione di misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ferma restando la permanenza in capo al Datore di lavoro del potere di irrogare la sanzione disciplinare, nessun procedimento potrà essere archiviato, né alcuna sanzione potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo all'adequatezza della sanzione individuata e alla sua concreta attitudine a impedire il reiterarsi di violazioni della stessa specie.

In conformità all'articolo 5 del regolamento del personale, il personale deve mantenere una condotta costantemente informata ai principi stabiliti dalle norme di legge e dai contratti di lavoro, dal regolamento che quivi si richiama.

Al personale non è dato accettare nomine o incarichi incompatibili con la posizione di dipendente della cassa, accettare compensi, mance o regalie relativi alle proprie mansioni, entrare o trattenersi negli uffici della cassa fuori orario salvo autorizzazione del Direttore o per ragioni di servizio, lasciare i locali della cassa durante l'orario di lavoro senza il visto dei rispettivi responsabili di funzione e l'autorizzazione del direttore, svolgere qualsiasi tipo di lavoro nei locali della Cassa non attinente la Cassa stessa.

In conformità con quanto previsto degli art.99 e 100 del CCNL Dipendenti, l'inosservanza dei doveri da parte del personale subordinato, comporta, a seconda dell'entità della violazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- c. multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- e. licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

Sull'adozione di provvedimenti disciplinari o di licenziamento, decide il Comitato di gestione; nel mentre dell'adozione di un provvedimento, previo parere del Comitato di Presidenza, il Direttore può disporre il temporaneo allontanamento del dipendente.

Trasgressioni che comportano biasimo verbale o scritto

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Incorre nei provvedimenti di biasimo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

Trasgressioni che comportano la sanzione della multa

Incorre nella sanzione della multa, non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi più di due volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più di due volte, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

Trasgressioni che comportano la sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Incorre nella sanzione della sospensione, per un massimo di giorni 3, il lavoratore che: sia recidivo nelle mancanze di cui al punto precedente, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa; ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri ammanchi di cassa o irregolarità nell'emissione delle fatture; qualora, nel redigere i report e i documenti previsti nei Protocolli, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

Trasgressioni che comportano licenziamento

Incorre nella sanzione della sospensione il lavoratore che:

- a. risulti recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto dal CCNL per la recidiva nei ritardi;
- b. rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione, nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio;
- c. utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- d. nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai soci, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che, avendo violato il Codice Etico o i Protocolli, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Infrazioni dei dirigenti

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti dell'Ente, mediante consegna diretta e firma di espressa accettazione del suo contenuto.

Il personale rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché l'obbligo di farle rispettare all'interno dell'Ente, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti delle disposte misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nel loro stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo Amministrativo, in sede di determinazione degli aumenti di compenso, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, la cui violazione comporterebbe - per gli altri lavoratori subordinati - la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; delle mansioni del lavoratore; della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organo amministrativo (o responsabile preposto), rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Violazioni in materia di whistleblowing

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione ("c.d.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

whistleblowing”), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. In particolare:

- a. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l’identità del segnalante;
- b. sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- c. sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l’eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Nel “Regolamento delle segnalazioni all’Odv” sono riportati i dovuti approfondimenti.

Misure nei confronti del Comitato di gestione

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l’Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo il componente del Comitato di gestione che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l’omissione o il ritardo nella comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto rapporto, al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l’efficacia del Modello dell’ente o determinare un potenziale od attuale pericolo per l’ente di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano.

Eventuali misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dal Consiglio generale, su proposta del Collegio Sindacale o dell'OdV stesso.

Resta salvo in ogni caso il diritto dell'ente ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo amministrativo e gli altri membri del Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di amministrazione valuterà gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto dell'ente ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

Misure nei confronti dei collaboratori esterni alla società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati all'Ente da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto dell'ente ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Violazioni con riferimento al d. lgs 81/2008

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (d.lgs 81/2008 - TUS), il Datore di lavoro, il Dirigente delegato, i Preposti, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Auditor della sicurezza, sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS).

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

Alle violazioni commesse da soggetti collegati al SGSL saranno applicate le sanzioni previste nel procedimento disciplinare, a seconda che si tratti di amministratore, dipendenti, dirigenti o collaboratori esterni.

Anche l'Organismo di Vigilanza, direttamente o a mezzo Professionisti esterni, potrà effettuare degli audit sul funzionamento del sistema sicurezza d.lgs 81/2008.

Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

Regole generali

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

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti. Il processo di accertamento di una violazione deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente Modello o in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01".

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), si rimanda al paragrafo precedente.

Valutazione, indagine e accertamento della violazione

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura "whistleblowing", cui si rimanda.

Irrogazione della sanzione a dipendenti

All'Organo amministrativo spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione – tenuto conto del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

contestata l'inadempienza - proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto nei paragrafi precedenti.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la sede legale di Messina.

Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni all'ente

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati all'ente da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potranno determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti riportati nell'Organigramma sicurezza sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (per i canali di segnalazione si rimanda al canale previsto nel regolamento delle segnalazioni all'OdV). Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può anche pervenire da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima all'eventuale Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno all'ente diverso dal Organo dirigente, nonché dal Collegio Sindacale.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 231/2001, il Comitato di Gestione della Cassa Edile della Provincia di Messina, nomina l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), istituzionalmente preposto all'interno dell'Ente, ma in una posizione di autonomia, alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione, anche al fine di curarne l'aggiornamento. In particolare, l'OdV è preposto:

4. alla verifica sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto;
5. alla vigilanza sulle condotte dei singoli soggetti dell'Ente, per verificarne la corrispondenza alle procedure e ai protocolli etico - organizzativi di cui al Modello vigente, e l'osservanza delle prescrizioni ivi contenute;
6. all'adozione di ogni provvedimento necessario affinché il Comitato di Gestione ovvero un suo membro a tale scopo delegato (salvo successiva ratifica da parte del Comitato di Gestione), curi il costante aggiornamento del Modello, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti dell'Ente ed alle modifiche normative;
7. all'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, anche per mezzo di disposizioni interne, di contenuto normativo e/o informativo;
8. a tutte le procedure di verifica e di controllo previste nei protocolli.

Per la nomina dei componenti dell'organo collegiale, i requisiti di autonomia, professionalità e continuità d'azione, le relative procedure decisionali e attuative dei compiti dell'Organo, si rinvia al Regolamento dello stesso, che disciplina le modalità di formazione, i processi decisionali e di attuazione delle funzioni dell'organo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto delle altre funzioni dell'Ente ovvero di Consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

Il Comitato di Gestione si impegna ad assegnare, anche in sede di formazione del budget dell'Ente, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, il quale ne disporrà nell'esercizio della sua attività.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Comitato di Gestione per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, circa il piano di attività predisposto per l'adempimento delle funzioni alle quali è preposto. Riferisce inoltre, immediatamente, le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di discrepanza, rilevati nella verifica dell'applicazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza, il Comitato di Gestione, il Consiglio Generale ed il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

L'Organismo di Vigilanza svolge una relazione, con cadenza almeno annuale, al Comitato di Gestione in merito alle proprie attività di verifica e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello, quindi sulle eventuali violazioni, di cui sia venuto a conoscenza.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre richiedere agli altri soggetti facenti parte dell'Ente, di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle Aree e/o dei processi, in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero situazioni a rischio reato.

Quindi, in linea con le procedure dell'Ente, l'OdV acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte, per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari. L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici dell'Ente ovvero l'Organo di Amministrazione.

Composizione dell'organismo di vigilanza

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente.

L'Organo amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza

Per quanto concerne l'Organo di Vigilanza si osserva che, perché questo organo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità e continuità di azione.

All'atto della valutazione di nomina dei componenti l'OdV non è sufficiente l'esame dei curricula ma è importante che i componenti dell'organo di vigilanza debbano possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; ci si riferisce al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

In tema di nomina dei componenti dello stesso organo si prevedono alcune cause di ineleggibilità:

- la condanna con sentenza passata in giudicato per avere commesso uno dei reati di cui al D. lg. 231/2001 ovvero la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

È affidato, sul piano generale, all'OdV il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- proporre eventuali aggiornamenti del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo amministrativo;

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella parte speciale del modello;
- verificare che gli elementi previsti nella parte speciale del modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo; significative modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; modifiche normative; definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, etc), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV ha il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla Uif le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art 36 D.lgs. 52/2007) di cui hanno notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo amministrativo;

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'ente - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente ovvero di consulenti esterni.

Per le attività aziendali sensibili potranno essere effettuati non solo controlli di routine ma anche controlli a sorpresa.

Flussi Informativi

Comunicazioni nei confronti degli organi dell'Ente

Per quanto attiene invece, alle eventuali comunicazioni dell'ente di revisione o comunque della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, rispetto a carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'Ente, queste devono essere portate direttamente a conoscenza del Consiglio Generale, parimenti, dell'Organismo di Vigilanza. All'Organismo di Vigilanza devono essere altresì, portate a conoscenza:

1. le informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
2. i verbali delle riunioni del Comitato di Gestione, del Consiglio Generale, della Società di revisione;
3. le attività intrattenute con gli Enti istituzionali (Inps, Inail, Ispettorato del lavoro, etc...); le eventuali erogazioni pubbliche di cui l'Ente dovesse essere beneficiario;
4. le comunicazioni delle Autorità amministrative o fiscali, relative alle attività di verifica svolte sul bilancio, sulle comunicazioni tributarie, e agli esiti delle ispezioni effettuate presso l'Ente;
5. ogni qualsiasi altra informazione, in qualunque modo acquisita, relativa alla commissione dei reati previsti dal Decreto o a comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello.

Dovranno essere altresì assicurate le opportune procedure di comunicazione, tali da consentire un agevole e tempestivo flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti che vengano in possesso delle notizie e delle circostanze sopra indicate, o relative alla commissione di reati o situazioni non conformi con le prescrizioni del Modello o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza verifica e assicura che le procedure di segnalazione delle suddette circostanze avvengano nel pieno anonimato, a tutela della riservatezza dei soggetti informatori, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I report e la documentazione rilevante ai fini "231" dovranno essere conservati agli atti, da parte delle Direzioni/Funzioni interessate e dell'Organismo di Vigilanza, per un periodo non inferiore a 5 anni.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Tutte le attività compiute dall'OdV (p.e. incontri con il CdA, riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate.

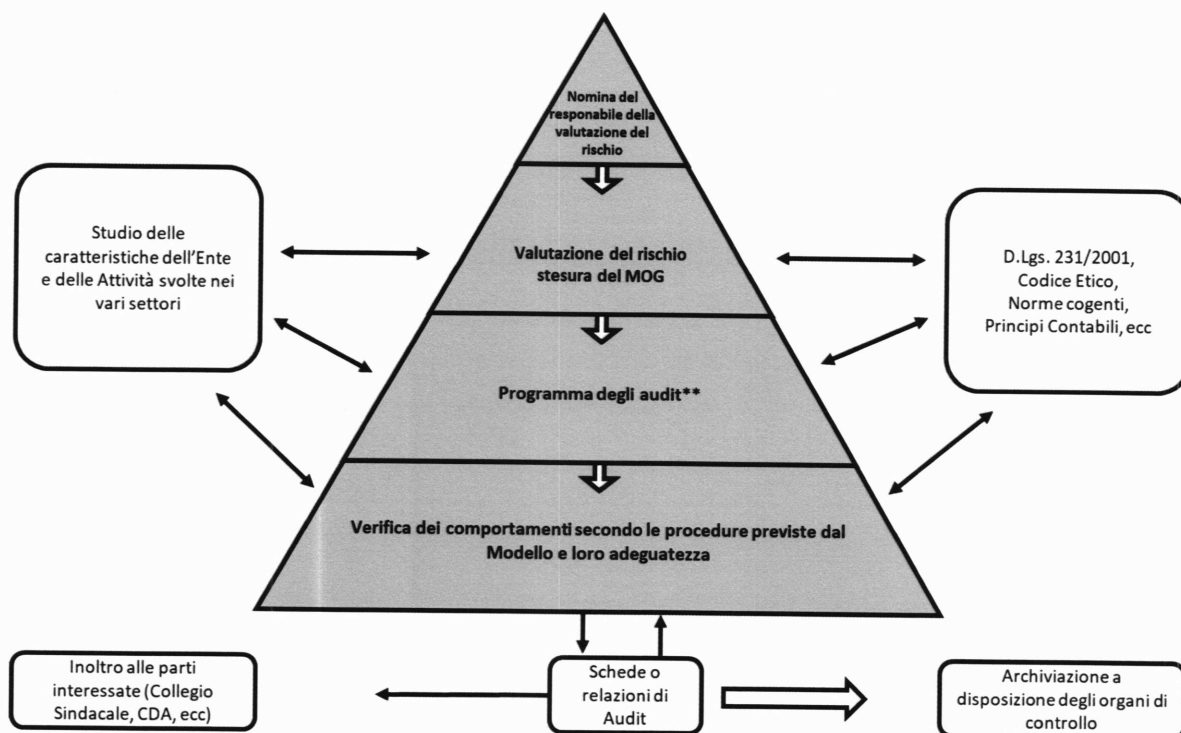
Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA

Di seguito una rappresentazione grafica riguardo il funzionamento del Modello 231 all'interno dell'Azienda:



Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano "Il Sole 24 ore"

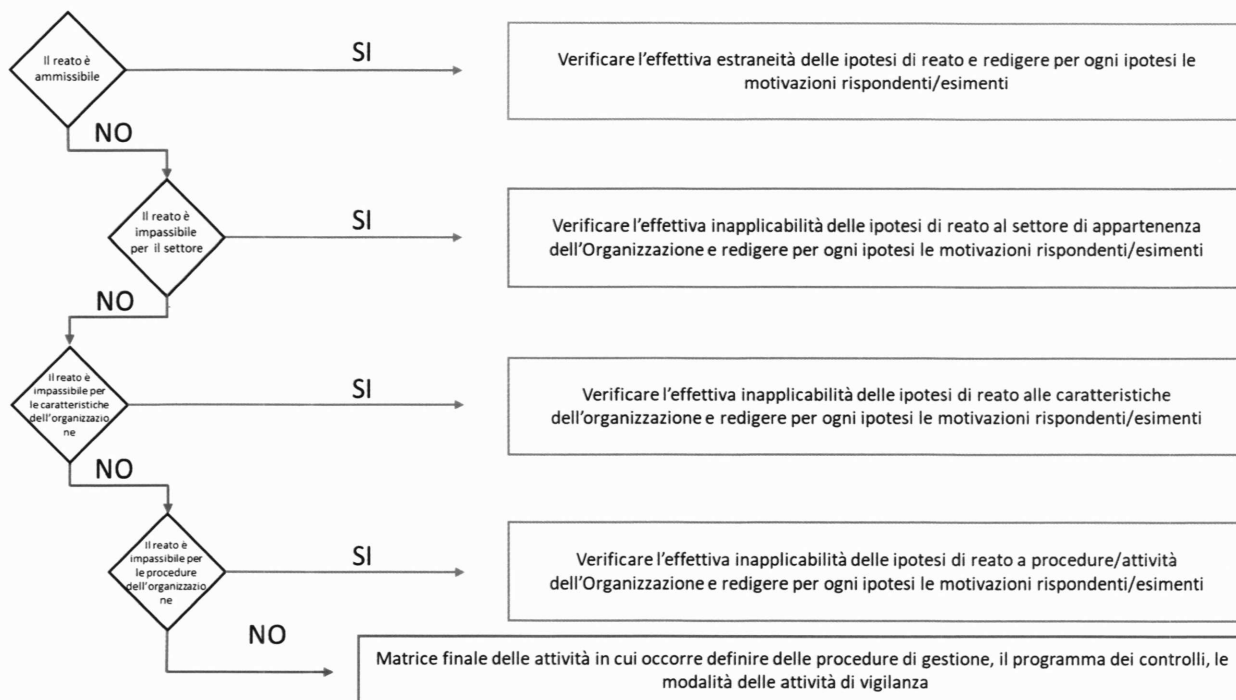
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO

Il presidio principale per l'attuazione delle vigenti previsioni normative è rappresentato dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, cui si affiancano i principi di riferimento e le regole di condotta contenuti nel Codice di Comportamento, con particolare riguardo al Codice Etico.

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è di seguito rappresentata:

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO



Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano “Il Sole 24 ore”

Le fasi di attuazione del Modello

Le fasi di attuazione del Modello possono così sintetizzarsi:

Fasi	Attività	Key Officers
Fase 1	Avvio del Progetto Attribuzione dell'incarico per la redazione, l'implementazione del Sistema di Autotutela e la formazione del personale al fine di assicurare l'adozione di un sistema efficiente ed efficace per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed esimente delle responsabilità dell'Ente in tale ambito.	Organo Amministrativo
Fase 2	Presentazione del Sistema e raccolta dati aziendali Presentazione al Management dell'Ente del Sistema di Autotutela nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi/attività c.d. “sensibili”).	Consulenti
Fase 3	Svolgimento delle interviste e/o sottoposizione questionari. Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di controllo e compliance.	Consulenti e Organo Amministrativo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Fase 4	Gap analysis. Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema controllo (processi e procedure).	Consulenti
Fase 5	Identificazione dei Key Officers del sistema di autotutela. Identificazione dei key Officers, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento.	Consulente e “Key Officers
Fase 6	Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e attivazione degli strumenti ad esso correlati ivi compreso il Regolamento Aziendale che comprende il sistema sanzionatorio e il canale riservato per le comunicazioni all’OdV in coerenza con le Linee Guida	Consulenti e Organo Amministrativo
Fase 7	Individuazione delle procedure per un ‘efficace attuazione del Modello	Consulenti e funzioni aziendali
Fase 8	Approvazione Modello e Nomina Organismo di Vigilanza	Organo Amministrativo
Fase 7	Attuazione del Modello Presentazione del Sistema di Autotutela, attivazione delle varie parti che lo compongono e nomina dei componenti dell’Organo di Vigilanza e formazione specifica. Preparazione del programma delle verifiche e dei controlli e definizione dei report che l’OdV inoltrerà agli organi apicali.	Organo Amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.
Fase 8	Aggiornamento del Modello	Organo Amministrativo, Consulente, Key Officer 231, membri OdV.

Criteri adottati per la valutazione dei reati

In via preliminare, sulla base dell’analisi del contesto aziendale finalizzato ad individuare le attività ed i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio reato, è stata fatta una valutazione dei reati 231 perpetrabili tenuto conto del sistema di controllo presente in azienda prima dell’adozione del Modello: per i reati maggiormente rilevanti sarà attuata una strategia di “Risk reduction” ovvero ridurre il rischio consiste nel porre in essere azioni mirate a limitarne la frequenza, l’impatto o entrambi gli aspetti, portando l’esposizione al di sotto della soglia di accettabilità mentre per quelli remoti una strategia di “Risk Acceptance” ovvero non intraprendere nessuna azione in relazione ad un particolare rischio e accettare le relative conseguenze

Successivamente, supponendo un sistema di controllo rafforzato dall’adozione del Modello 231, è stata valutata la probabilità che essi possano essere commessi, attribuendo loro i valori previsti dalla seguente “Scala dei Rischi”.

Scala dei Rischi

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Rischio Basso	La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.
Rischio Medio	La probabilità di commissione del reato non è trascurabile in quanto la fattispecie astratta potrebbe concretamente realizzarsi.
Rischio Alto	La probabilità di commissione del reato è reale in quanto le attività aziendali potrebbero permettere la realizzazione di fatti idonei a violare il bene giuridico tutelato.

I due momenti formalizzati nel presente documento sono necessari per **orientare l'azione di vigilanza dell'organo di controllo interno** il quale, pur conscio delle regole di controllo adottate dall'azienda, dovrà focalizzarsi anzitutto sui processi con il più elevato rischio.

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

Il management dell'Ente, costituito dai Responsabili delle aree sopra richiamati, nonché alcuni loro Collaboratori, sono stati coinvolti, sulla scorta delle job descriptions e delle informazioni acquisite, nell'analisi della struttura organizzativa, dalla cui elaborazione sono state identificate le macro – aree a rischio, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

L'analisi delle situazioni di rischio esistenti, sono state condotte considerando l'assetto organizzativo e procedurale della Cassa Edile della Provincia di Messina, alla data di redazione di questo Modello (2023/2024); in particolare le macro-aree ed i processi a rischio, sono stati analizzati nel dettaglio, in riferimento al fattore di rischio potenziale, dato ogni singolo reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

Le macro-aree di rischio individuate sono le seguenti:

1. Processo DURC;
2. Processo deleghe e revoche sindacali;
3. Gestione flussi informativi e trattamento dati;
4. Erogazioni prestazioni previdenziali;
5. Contenzioso.

Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le attività e le funzioni dell'Ente maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente, unitamente, per le aree oggetto di analisi, alla esplicitazione dei più significativi fattori di rischio che possono favorire il verificarsi delle modalità di realizzazione dei reati, nonché dei controlli tesi a mitigare i suddetti fattori di rischio (cd. Risk Assessment).

In particolare, l'attività di individuazione e censimento delle aree/processi/sotto- processi sensibili si è articolata in una serie di fasi successive. La prima è stata di analisi del lavoro svolto in precedenza di c.d. Process Assessment, attraverso l'analisi delle attività e dei processi delle singole aree dell'Ente, condotta mediante l'esame dei risultati dei questionari di autovalutazione, sottoposti, in maniera guidata, ai Responsabili delle funzioni dell'Ente (c.d. "soggetti apicali"). Il questionario personalizzato era composto da un set di domande che, per quantità e natura, dipendeva direttamente dal destinatario del questionario e puntava ad evidenziare, facendo specifico riferimento alla posizione assegnata e alle

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

mansioni svolte, sia le eventuali lacune e/o carenze organizzative che il soggetto percepisca nell'ambito delle propria attività, sia le relazioni che intrattiene con colleghi in posizioni omogenee, nonché con la Direzione Generale. La fase successiva è stata quella di effettuare personalmente delle interviste ai soggetti che rivestono ruoli apicali per ogni area e, successivamente, redigere il c.d. Risk Assessment, ossia uno schema di verifica e abbinamento di ciascuna macro-categoria di reato presupposto (e dei singoli reati tipici in essa ricompresi) allo specifico processo gestito dalla singola Area dell'Ente (vedi allegato).

Ai fini della elaborazione di un efficace ed effettivo Compliance program idoneo all'ottenimento del beneficio giudiziale dell'esimente da responsabilità dell'Ente, sono stati presi in considerazione i soli comportamenti attivi od omissivi idonei alla realizzazione delle specifiche fattispecie sostanzianti in un reato tipico ex D.lgs. 231/01; alcuni comportamenti prodromici o strumentali, accessori o eventuali non idonei ex se alla consumazione (o al tentativo) del reato tipico sono stati comunque valutati, sebbene non assumano il rilievo di specifico rischio-reato.

I singoli reati sono stati censiti e mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree dell'Ente ed, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato. Tale rischiosità risulta valutata con riferimento temporale alla data di effettuazione dell'identificazione delle aree a rischio.

In particolare si è ritenuto opportuno prendere in considerazione, nell'ambito del Modello stesso, i rischi relativi alla commissione di tutte le fattispecie di reato richiamate dal Legislatore, alla data di effettuazione dell'identificazione delle aree a rischio.

Tale decisione è stata dettata essenzialmente da due ragioni:

- da un lato, si ritiene non possano esistere settori di attività dell'Ente in cui il rischio di commissione di un qualsiasi reato richiamato dal Provvedimento possa essere astrattamente ritenuto inesistente, sebbene la sua consumazione nella realtà dell'Ente sembri difficilmente ipotizzabile;
- dall'altro, l'Ente è convinto dell'opportunità di esprimere principi comportamentali volti a stigmatizzare tutte le condotte criminose, anche virtualmente realizzabili nel proprio ambito d'imprenditoria, dando prova in tal guisa della riprovazione nei confronti di qualsivoglia possibile reo.

L'enunciazione di regole di condotta e il rinvio all'osservanza del Codice Etico che, giova ricordarlo, è da ritenere a ogni effetto parte integrante del Modello, sono finalizzati a diffondere l'etica d'impresa di cui la Cassa Edile della Provincia di Messina è portatrice, anche alla luce delle considerazioni precedentemente svolte.

Con riferimento alla verifica dei sistemi di controllo esistenti, in sede di mappatura delle Aree dell'Ente e di censimento dei rischi-reato concretamente rilevati, per ciascuna macro area sensibile, è stata verificata l'esistenza e la funzionalità, in chiave preventiva ex D.lgs. 231/2001, di eventuali sistemi di Risk control interno già vigenti all'interno della Cassa Edile, sebbene preordinati a diversa funzionalità e finalità (c.d. Gap Analysis).

Gli output risultanti dalle attività di identificazione delle aree a rischio e dalla Gap Analysis si articolano in una serie di documenti, costituenti parte integrante del Modello:

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Area A - Area tecnica e produzione - Processo D.U.R.C.

MACRO ATTIVITA'/PROCESSO	CRITICITA' DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO ESISTENTE	POTENZIALI REATI ASSOCIATI
Predisposizione e rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) nell'ambito dei Lavori Pubblici	Decorso il termine di 30 giorni senza pronuncia da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali (INPS-INAIL), il responsabile del procedimento della Cassa Edile è tenuto ad emettere il Durc anche in assenza delle verifiche di regolarità contributiva da parte dei suddetti Enti. Si evidenzia che sia tramite il portale Sportello Unico Previdenziale sia tramite il software Durc Client, è possibile visualizzare lo stato di avanzamento delle pratiche DURC anche in relazione alle attività di istruttoria e validazione degli altri Enti (INPS-INAIL).	La Cassa Edile, come pure stabilito dall'art. 4 della Convenzione INPS-INAIL-Casse Edili del 15 aprile 2004, nel rilascio del DURC segue la procedura del silenzio assenso, in base alla quale trascorsi trenta giorni senza che gli Enti previdenziali ed assistenziali (Inps e Inail) abbiano fornito le informazioni di loro competenza, ovvero abbiano comunicato cause di sospensione, emette il DURC. Rimane abbastanza incerto se vi sia un obbligo sulla stessa Cassa di verificare ex post l'effettiva regolarità contributiva dell'impresa richiedente. Tuttavia, l'eventuale conoscenza diretta da fonte qualificata (INPS, INAIL, Ministero del Lavoro o altre Autorità ispettive), dopo il rilascio del DURC, di una "attuale" irregolarità del soggetto richiedente dovrà costituire un obbligo per la Cassa Edile di immediata comunicazione all'Ente Pubblico Territoriale affinché proceda ad emettere provvedimenti in autotutela. Si precisa che non sussiste alcun obbligo di comunicazione nel caso di notizie acquisite informalmente o a seguito di delazioni. Diversamente, il danno cagionato all'amministrazione pubblica o al privato dall'utilizzo del DURC, ideologicamente errato, potrà essere addebitato alla stessa Cassa Edile facendo presumere la condotta stessa in truffa aggravata in danno di un ente pubblico ex art. 24 del D.Lgs. 231/2001 - art. 640 c.p.
Rilascio di duplicati di certificati di regolarità contributiva nel periodo di validità	Il rilascio del duplicato di regolarità contributiva nel periodo di validità dello stesso, potrebbe avvenire in un intervallo di tempo in cui l'impresa richiedente non risulta più regolare con il pagamento dei contributi. E' opportuno procedere ad una verifica preliminare finalizzata ad escludere che siano pervenute notizie riguardanti irregolarità contributive da parte dell'impresa richiedente.	
Predisposizione e rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) nell'ambito dei Lavori Pubblici, per la liquidazione degli stati avanzamento lavori (SAL) e dello stato finale dei lavori	Il rilascio del DURC per ciascun SAL e per lo stato finale, nell'ambito dei lavori pubblici, potrebbe avvenire in mancanza di una precedente richiesta da parte della stazione appaltante del documento di regolarità contributiva nella fase di verifica, aggiudicazione e stipula del contratto nell'ambito di una gara d'appalto o, comunque, in presenza di irregolarità dell'impresa (avente sede legale nel territorio di competenza della Cassa) al di fuori del cantiere oggetto della richiesta.	In tali fattispecie potrebbe sorgere un rischio reato di truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico appaltante ex art. 24, d.lgs. 231/2001 ove l'impresa provveda sistematicamente a regolarizzare i propri versamenti e accantonamenti previdenziali e contributivi relativamente al solo periodo e al solo cantiere cui si riferisce la richiesta di emissione del DURC compensando o, comunque, non versando quanto nel contempo dovuto su tutto il territorio nazionale e la Cassa essendo a conoscenza di queste irregolarità, emetta il DURC senza effettuare alcuna segnalazione alle autorità di controllo, né alcuna comunicazione alla stazione appaltante, in tal modo concorrendo alla realizzazione del reato ai sensi dell'art. 110 c.p.

A seguito del decreto interministeriale del 30.1.2015 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1.6.2015 ed in vigore dal 1.7.2015) in tema di semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC). Detto intervento normativo, come recita il titolo, vi è stata una notevole semplificazione del precedente sistema degli adempimenti richiesti alle pubbliche Amministrazioni ed alle imprese per l'acquisizione del Documento attraverso la verifica "con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale della regolarità contributiva nei confronti dell'INPS e dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse Edili". Così come previsto dallo stesso art. 4 del D.L. 34/2014 (conv. in L. 78/14), la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti dovuti dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e a quelli impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che operano nell'impresa stessa, nonché i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi, scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive.

Qualora, poi, non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale, la Cassa edile trasmetterà tramite PEC all'interessato o al soggetto da esso delegato ai sensi dell'art. 1 della L. 12/79 l'invito a regolarizzare con indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascun ente tenuto al controllo. L'interessato potrà, a quel punto, regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito alla regolarizzazione. Tuttavia gli Istituti non potranno dichiarare l'irregolarità qualora la regolarizzazione avvenga comunque prima della definizione dell'esito della verifica che altrimenti attesterebbe una situazione - il mancato

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

versamento di somme – non corrispondente alla realtà. Conseguentemente, in questo caso, il rilascio del DURC terrà conto dell'intervenuta regolarizzazione che in ogni caso dovrà avvenire prima del trentesimo giorno dalla data della prima richiesta.

Ciò che rimane abbastanza incerto è se vi sia un obbligo sulla stessa Cassa di verificare ex post l'effettiva regolarità contributiva dell'impresa richiedente. La questione non sembra di agevole soluzione.

Si consideri poi il caso in cui la Cassa venga a conoscenza diretta, dopo il rilascio del DURC, della irregolarità contributiva del soggetto che lo aveva richiesto, vuoi perché tale irregolarità sia stata accertata solo successivamente al rilascio del DURC, vuoi perché il silenzio degli altri enti previdenziali (Inail ed Inps) sia intervenuto in costanza di una situazione di irregolarità.

In relazione a quest'ultima ipotesi, può avvenire che il DURC venga rilasciato sulla base del silenzio degli altri enti previdenziali, ma successivamente (e tardivamente) questi comunichino alla Cassa l'irregolarità della posizione dell'ente beneficiario.

In tal caso potrà ipotizzarsi un obbligo a carico della Cassa di immediata comunicazione all'ente pubblico (o non) davanti al quale il DURC sia stato utilizzato, onde prevenire possibili conseguenze dannose (o dare la possibilità di agire in sede di autotutela) a carico dell'ente stesso e/o di altri soggetti, in conseguenza dell'uso della certificazione di regolarità contributiva da parte di chi non ne avrebbe avuto diritto?

Il danno cagionato all'amministrazione pubblica e/o al privato mediante l'utilizzazione del DURC, in altri termini, potrebbe ridondare a carico della Cassa?

Sotto il profilo strettamente penalistico, poi, la mancata comunicazione da parte della Cassa della irregolarità contributiva del soggetto che abbia ottenuto indebitamente il DURC, rappresenta una omissione in senso tecnico, come tale rilevante eventualmente in sede di concorso nella condotta del beneficiario, ad esempio a titolo di truffa ai danni dello Stato o per il conseguimento di pubbliche erogazioni?

Per rispondere a questa domanda bisogna chiedersi se nei confronti della Cassa sia configurabile una vera e propria posizione di garanzia nei confronti di soggetti e rispetto ad interessi estranei a quello strettamente previdenziale e rappresentati di volta in volta dal patrimonio dell'ente pubblico erogante il finanziamento o appaltante un'opera da eseguirsi previo espletamento di gara, ovvero dal corretto svolgimento di un pubblico incanto o di altro procedimento amministrativo.

In altri termini, il funzionario della Cassa e per esso l'Ente potranno rispondere in chiave di responsabilità per omesso impedimento dell'evento - ai sensi del combinato disposto dell'art. 40, cpv., c.p. e di una qualsiasi disposizione incriminatrice, sul presupposto che la Cassa sia tenuta a dare tempestiva comunicazione della irregolarità contributiva del soggetto a favore del quale sia stato rilasciato il DURC, in quanto la Cassa medesima sia da considerarsi garante di tutti quegli interessi che risultino connessi, seppure soltanto in ragione della specifica disciplina procedimentale, con la regolarità delle contribuzioni?

Inoltre, v'è da prestare la massima attenzione, in questa sede, alla configurabilità di un concorso omissivo del funzionario della Cassa (e per lui, eventualmente, a titolo di responsabilità da reato, della Cassa stessa) nella condotta di altri soggetti, i quali potrebbero anche agire rivestiti di speciali qualifiche (incaricati di pubblico servizio, pubblici

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ufficiali o altro ancora) rilevanti nel quadro di un reato proprio (che può, cioè, essere commesso soltanto da un soggetto qualificato, come è il caso della corruzione e di molti altri reati contro la pubblica amministrazione).

In simili ipotesi – ossia laddove venisse contestata da parte dell'autorità giudiziaria una condotta criminosa a carico di soggetto estraneo alla Cassa, in relazione al silenzio serbato dagli altri enti previdenziali, ovvero in relazione ad altri fatti costituenti reato, come quelli precedentemente descritti e consistenti nella produzione di un DURC a beneficio di chi non avrebbe potuto ottenerlo, inducendo così in errore un altro soggetto (ad esempio una stazione appaltante o una pubblica amministrazione in sede di erogazione di finanziamenti) - il livello di rischio per la Cassa quale ente soggetto alla responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nonché per i suoi agenti quali persone fisiche) appare apprezzabile, se si pensa che in tali casi appare non teorica l'evenienza di una contestazione del reato a titolo di concorso omissivo nel reato. Concorso che, relativamente all'ipotesi in cui venga riportato ad un reato proprio (di soggetto, cioè, qualificato ed estraneo alla Cassa), potrebbe configurarsi come concorso omissivo dell'extraneus. Si aggiunga che il predetto livello di rischio risulta viepiù accentuato ove si rifletta anche sul meccanismo soggettivo di imputazione di questi reati, a carico del concorrente. Il dolo, infatti, può configurarsi come eventuale e tradursi, di fatto, in un quid meramente rappresentativo, consistente nella consapevolezza di omettere (la comunicazione della irregolarità contributiva appresa dopo il rilascio del DURC) rappresentandosi la possibilità che il beneficiario o, comunque, altro soggetto, possa farne un uso illecito a danno di altri (inducendolo in errore); ovvero rappresentandosi la possibilità che il silenzio mediante il quale sia stato possibile il rilascio indebito del DURC, potesse essere il frutto di un patto corruttivo o di altro abuso di qualità o funzioni da parte di soggetto qualificato.

Oltre ai casi esemplificati si tenga conto che, in virtù di quanto disposto dall'art. 1, D.L. 25 settembre 2002 n.210, da ultimo novellato dal d.l. 34/2014, la certificazione di regolarità contributiva deve essere presentata anche dalle imprese che gestiscono servizi in convenzione o concessione con enti pubblici, pena la decadenza della convenzione o la revoca della concessione; e che, sulla base di quanto stabilito sempre dal nuovo testo legislativo del d.l. n. 34/2014 il DURC è richiesto anche ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, nazionale o comunitaria.

Ora, sebbene in relazione a tutti questi casi da intendersi comunque in modo sommario, non dovendosi certo aspirare, in questa sede, a completezza casistica ma soltanto a chiarire le problematiche e i loro risvolti in funzione di prevenzione del rischio reato non sia automaticamente né facilmente ipotizzabile una responsabilità del funzionario della Cassa e nonostante che per rispondere adeguatamente ai quesiti ora posti sarebbe necessario un approfondimento sulla natura e sulle funzioni delle casse edili (che certo esula da questo ambito), si ritiene che, in ottemperanza ai principi che ispirano il presente Modello Organizzativo, fondato sulla responsabilità sociale e sulla massima precauzione a tutela dell'integrità dell'Ente stesso, sia preferibile stabilire regole e procedure che assicurino il maggior grado di trasparenza della posizione contributiva in tutti gli ambiti in cui questa possa esplicare effetti giuridici, seppure in modo indiretto, cioè in chiave di requisito (o prerequisito) di ammissibilità a procedure o gare aventi finalità estranee rispetto a quella del corretto adempimento delle obbligazioni contributive e previdenziali da parte delle imprese.

Ciò non significa che si possa parlare di una "posizione di garanzia" della Cassa rispetto a tutti quei soggetti che richiedano il DURC come certificazione indispensabile per l'ammissione a determinate procedure o prestazioni e, pertanto, che si debba ipotizzare una responsabilità penale per omesso impedimento dell'evento, eventualmente in

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

concorso con il beneficiario della certificazione di regolarità contributiva e/o di altri soggetti, qualificati o non, come si è prima illustrato.

Ma deve considerarsi che, rientrando tra le finalità istituzionali della Cassa edile, in quanto ente bilaterale ai sensi dell'art. 2, lett. h), d.lgs. 276/2003, anche «la regolazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di un'occupazione regolare e di qualità», essa è tenuta a svolgere un controllo sulla correttezza dei versamenti previdenziali e degli accantonamenti dovuti da parte delle imprese richiedenti il DURC su tutto il territorio nazionale, e - come espressamente previsto dall'art. 5 cpv. della predetta Convenzione del 15 aprile 2004 - a fornire mensilmente all'apposita Banca Dati nazionale di settore l'elenco delle imprese non in regola e di aggiornare tale elenco con la medesima cadenza. Ne deriva che - pur non essendo configurabile, come già detto, una vera e propria posizione di garanzia nei confronti di soggetti e rispetto ad interessi estranei a quello strettamente previdenziale e rappresentati tale da fondare una responsabilità penale dei vertici della Cassa e, per il loro tramite, di quest'ultima, per omesso impedimento di eventuali reati altrui (primo, fra tutti, quello della truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico) - neppure potrebbe escludersi un'imputazione a titolo di concorso "attivo" ex art. 110 c.p. ogniqualvolta la Cassa, pur essendo a conoscenza o potendosi render conto di eventuali irregolarità previdenziale e/o contributiva di qualsiasi impresa, su tutto il territorio nazionale, rilasci il DURC al richiedente senza rilevare tali circostanze o segnalarle tempestivamente all'apposita Banca dati di settore e/o alle stazioni appaltanti.

Appare quindi preferibile stabilire, in questa sede, una procedura interna in forza della quale prevenire anche questo tipo di rischi reato. La Cassa, pertanto, una volta venuta a conoscenza della irregolarità contributiva di un'impresa cui sia stato rilasciato il DURC, inoltrerà all'ente interessato (risultante dalla domanda di rilascio del certificato medesimo) una comunicazione circa l'effettiva posizione contributiva a tenore delle dichiarazioni ricevute dagli altri enti previdenziali (INPS ed INAIL) o dalle competenti autorità di controllo a seguito di ispezioni verifiche o altre operazioni simili, anche in contrasto con quanto certificato nel DURC medesimo.

E' appena il caso di avvertire che, in realtà, il certificato di regolarità contributiva così emesso, non può definirsi tecnicamente falso, poiché esso è stato formato attestando, da un lato, quanto risultava direttamente alla Cassa e, dall'altro, che si era formato il silenzio assenso da parte degli altri enti previdenziali competenti. Dunque, il presupposto di fatto e di diritto su cui tale certificazione si basa, è vero, ancorché il silenzio si sia formato illegittimamente o erroneamente, come nel caso in cui, rispettivamente, sia stato serbato laddove l'irregolarità fosse già evidente, ovvero quando essa non fosse ancora emersa.

Naturalmente il predetto obbligo di comunicazione deve essere circoscritto alle ipotesi in cui l'irregolarità si riferisca ad un periodo precedente a quello della data di rilascio del DURC e, comunque, coperto dalla certificazione. Non si può assolutamente prospettare una comunicazione sul presupposto della conoscenza dell'irregolarità contributiva relativamente a periodi estranei all'ambito temporale cui la certificazione si riferisca.

Inoltre tale obbligo può scattare solo laddove la conoscenza dell'irregolarità sia pervenuta tramite i canali istituzionali della Cassa, ossia dagli altri enti previdenziali con cui la Cassa medesima interagisce in funzione dell'emissione del certificato in questione.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Sulla base di tali criteri sono elaborate delle procedure che assicurino, nell'ambito della ragionevolezza, la comunicazione dell'irregolarità contributiva ai soggetti interessati (nei limiti precedentemente individuati) e, altresì, procedure che assicurino i necessari controlli affinché lo stesso obbligo venga effettivamente rispettato.

Quanto, infine, al rilascio del DURC in occasione dello stato di avanzamento (SAL) o dello stato finale dei lavori pubblici da parte della Cassa Edile territorialmente competente per il periodo e per il cantiere per il quale tale certificazione viene specificamente richiesta, va precisato quanto segue.

Premesso che:

A) come previsto anche nella Circolare INPS n. 92 del 26 luglio 2005, l'impresa richiedente presenta una denuncia mensile contenente l'elenco completo dei propri cantieri attivi indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato;

B) il funzionario della Cassa, in possesso delle informazioni allegate alla richiesta, compie l'istruttoria finalizzata all'accertamento dei requisiti per il rilascio del DURC sino a tale data;

C) nella Comunicazione della Commissione Nazionale Paritetica delle Casse Edili (CNCE) del 21 marzo 2008 n. 346, è stabilito (al punto 21) che, per il SAL e per il Saldo Finale: - "non va consultata la BNI (Banca Dati Nazionale delle Imprese irregolari):

a. nel caso in cui la data di conclusione del SAL o Saldo finale (indicata nella richiesta) sia riferita a periodi per i quali non siano scaduti i termini di versamento, va verificato il versamento relativo all'ultimo mese scaduto alla data di effettuazione dell'istruttoria;

b. nel caso in cui, invece, la data indicata nella richiesta del DURC sia riferita a periodi per i quali siano scaduti i termini di versamento vanno verificati i versamenti di competenza fino alla suddetta data, non rilevando eventuali irregolarità per il periodo successivo;

c. se l'impresa è irregolare, la Cassa Edile invita a regolarizzare entro 15 giorni. Se ciò non avviene, viene emesso un DURC irregolare;

D) come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa (cfr., in particolare, T.A.R. Cagliari Sardegna, Sez. I, 10 marzo 2010) "il DURC è un documento unitario che accerta la posizione contributiva dell'azienda richiedente sulla base della sua posizione complessiva secondo un riscontro di natura telematica a livello nazionale, indipendentemente dall'ufficio periferico al quale la richiesta viene presentata" e deve pertanto escludersi che "INPS o INAIL, interpellate sulla regolarità contributiva di una determinata impresa, possano rilasciare la certificazione limitatamente ad una struttura periferica cui la richiesta viene avanzata, anche trattandosi di DURC riferito ad uno stato di avanzamento";

E) come ribadito anche nelle Circolari n. 3 del 5 maggio 2005 e n. 6 del 28 novembre 2005 emessa da questa Cassa Edile, «la non regolarità contributiva è ostativa al pagamento degli Stati di Avanzamento Lavoro e del Saldo Finale del Lavoro»;

F) in questi casi, potrebbe sorgere un rischio-reato di truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico appaltante ex art. 24, d.lgs. 231/2001 ove l'impresa provveda sistematicamente a regolarizzare i propri versamenti e accantonamenti previdenziali e contributivi relativamente al solo periodo e al solo cantiere cui si riferisce la richiesta di emissione del DURC compensando o, comunque, non versando quanto nel contempo dovuto su tutto il territorio nazionale e la Cassa, non svolgendo i dovuti controlli o riscontri, anche mediante la consultazione della Banca Dati nazione delle Imprese

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Irregolari, ovvero essendo a conoscenza di queste irregolarità, emetta il DURC senza effettuare alcuna segnalazione alle autorità di controllo o alla predetta Banca Dati, né alcuna comunicazione alla stazione appaltante, in tal modo concorrendo alla realizzazione del reato ai sensi dell'art. 110 c.p.

Tutto ciò premesso vista anche la particolare delicatezza della materia, si ritiene senz'altro preferibile che, anche quando la Cassa Edile sia territorialmente competente al rilascio del DURC per periodi e cantieri determinati, ove riscontri nella sua attività istruttoria, con o senza la consultazione della BNI (Banca Dati Nazionale delle Imprese irregolari), anche mediante altri riscontri di natura telematica a livello nazionale, eventuali irregolarità dell'impresa richiedente relative non al singolo periodo o cantiere oggetto specifico della richiesta ma alla sua posizione contributiva complessiva, inviti l'impresa alla regolarizzazione entro 15 giorni e, se ciò non avviene, si limiti a rilasciare, anche per il periodo e per il cantiere cui si riferisce la richiesta di certificazione, un DURC irregolare ovvero dia notizia alla stazione appaltante che l'impresa richiedente è irregolare relativamente a periodi e/o a cantieri diversi da quelli cui si riferisce il pagamento del SAL o del Saldo finale Lavori.

Area A - Area Tecnica e Produzione - Processo deleghe e revoche sindacali

MACRO ATTIVITA'/PROCESSO	CRITICITA' DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO ESISTENTE	POTENZIALI REATI ASSOCIATI
Controlli nella fase di accettazione delle deleghe / revoche e revoche bianche	Risultano parzialmente formalizzate le procedure di controllo da effettuare sulle deleghe con particolare riferimento alla verifica della completezza dei modelli presentati, nonché dell'autenticità delle disposizioni di delega e/o revoca bianca. Nel caso in cui pervengano in pari data revoca da parte del lavoratore e delega della O.S. senza apposizione della data di sottoscrizione da parte del lavoratore, non risulta formalizzato il comportamento da seguire per mitigare il rischio che la delega sia antecedente rispetto alla revoca.	La mancata predisposizione o efficace attuazione delle procedure di controllo sull'autenticità delle sottoscrizioni delle deleghe o delle revoche sindacali potrebbe costituire un contributo dei vertici della Cassa idoneo a rendere possibile la commissione di reati associativi da parte di altri e, in particolare, del reato di cui all'art. 416 cp, determinando una possibile responsabilità dell'Ente ex art 24-ter d.lgs. 231/2001
Affidamento alla Cassa Edile del servizio di tesoreria in relazione alla gestione delle deleghe / revoche sindacali	Allo stato attuale non risulta stipulata la Convenzione prevista nell'allegato V del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini in base alla quale viene affidato il servizio di tesoreria alla Cassa Edile e viene manlevata la stessa da qualsiasi danno o molestia che le possa derivare dallo svolgimento di tale servizio.	
Processo di gestione delle deleghe e delle revoche sindacali	Risulta parzialmente formalizzata la procedura di gestione delle deleghe e delle revoche sindacali che disciplina le varie fasi del processo: presentazione, accettazione, immissione e trattamento dati, calcolo ritenute sindacali, comunicazioni ad OO.SS. e gestione di eventuali anomalie. Risultano parzialmente formalizzate, altresì, le relative procedure di controllo da parte dell'Ente.	
Modalità di compilazione del modello di delega sindacale.	Carenza nella formalizzazione di procedure riguardanti la compilazione del modello di delega sindacale.	
Modalità di compilazione del modello di revoca sindacale.	Risultano parzialmente formalizzate le modalità di compilazione e trasmissione delle revoche sindacali. Allo stato attuale la revoca viene predisposta su carta libera, ancorché siano accettate solo se accompagnate da un documento di identità del lavoratore.	

Il modulo di delega sindacale, stampato a cura della Cassa, è privo di un numero progressivo e non è sottoposto a controllo sulla autenticità della sottoscrizione.

La mancanza di una specifica procedura di verifica sulla legittimità della delega può costituire elemento di riferibilità della condotta illecita del terzo, alla Cassa.

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In particolare, le false adesioni potrebbero costituire autonome attività illecite, svolte in concorso tra soggetti qualificati, ovvero inquadrarsi in un più generale pactum sceleris nel quale potrebbero anche coinvolgersi, sia pur a titolo di mera partecipazione, i vertici della stessa Cassa Edile (Comitato di Presidenza e Direttore) – Art. 416 c.p. (Art. 24ter D. Lgs. 231/2001, sì come novellato dalla L. n. 69/2015) il cui contributo sia quello di non aver adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati di associazione per delinquere ex art. 416 c.p. e, in particolare, di non aver attuato tutte le procedure di controllo sull'autenticità delle sottoscrizioni dei lavoratori necessarie ad escludere, con giudizio ex ante, qualunque tipo di coinvolgimento dell'Ente nell'eventuale attività illecita svolta da terzi.

A tal fine, sarebbe del tutto indifferente che il pactum sceleris inizialmente sia stato voluto all'interno di qualche organizzazione sindacale e successivamente esteso ad altri soggetti, senza la cui (presunta) partecipazione l'intero programma non avrebbe avuto alcuna possibilità di attuazione.

Né la configurabilità del delitto sarebbe solo astratta, o teorica in quanto deriverebbe direttamente dalla individuazione dell'accordo illecito e dalla stessa falsità della delega. Per le medesime ragioni, ulteriore conferma della permanenza di un vincolo associativo continuativo potrebbe essere individuata nella superficiale, o volutamente inidonea, gestione del "trattamento della revoca delle deleghe sindacali", non accompagnata dalla dovuta pubblicità e trasparenza.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo amministrativo cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Responsabile del Sistema qualità.

L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

CODICE ETICO E MODELLO

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Parimenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e quale parte integrante dello stesso, il Comitato di Gestione della Cassa Edile della Provincia di Messina adotta il Codice Etico, quale documento ufficiale in cui sono

CASSA EDILE di MESSINA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

dichiarati i principi e i valori caratteristici dell'Ente, e in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano, in essa e per essa.

Esso tende ad uniformare i singoli comportamenti dell'Ente al fine di rendere compatibile e sinergico il fine aziendale perseguito, con le esigenze di legalità sottese all'adozione del d.lgs.

n. 231/2001, e che devono essere anch'esse incorporate nei principi ispiratori della missione e della deontologia della Cassa Edile della Provincia di Messina.

Il Codice Etico, dunque, si colloca nell'ambiente di controllo dell'Ente e altresì deve ispirare la condotta dei Consiglieri, dei Dipendenti, dei Collaboratori, nelle relazioni con l'ente stesso, nonché, all'esterno, con gli Enti istituzionali (Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro, etc..), con i consulenti legali e con gli altri stakeholders.

Il Codice Etico della Cassa Edile della Provincia di Messina ricomprende:

- a) la sezione programmatica, in cui sono enunciati i principi di deontologia della Cassa Edile della Provincia di Messina;
- b) la sezione nella quale sono indicati gli standards comportamentali comuni, nell'accezione dei diritti e dei doveri a cui sono tenuti tutti coloro che operano con e per l'Ente;
- c) la sezione delle procedure di attuazione e di controllo.