

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO



MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO

dell'Associazione Ambiente e Lavoro

ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e smi (aggiornato al D.Lgs. 121/2011)

Parte generale (aggiornata alla Legge n. 190/2012)

Documento aggiornato, approvato e adottato dal Consiglio Direttivo il 28 maggio 2015

Il presente *Modello di organizzazione e di gestione*, dell'Associazione Ambiente e Lavoro:

- è aggiornato ai D.Lgs. 109/2012 e alla Legge 190/2012, che hanno introdotto modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 (come indicato ai punti 1.1 e 3.7);
- è stato approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 27 novembre 2012, ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto dell'Associazione e delle delibere dell'Assemblea dei soci del 25 maggio 2010 e del Consiglio Direttivo del 20 dicembre 2010;
- è conforme al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (più oltre "D.Lgs. 231/2001"), come modificato dai ricordati D.Lgs. 109/2012 e alla Legge 190/2012 e ad altre norme applicabili e collegate, in particolare al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e smi (D.Lgs. 81/2008, il cosiddetto *Testo Unico* in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- è costituito da:
 - parte generale, contenuta nel presente documento, a evidenza pubblica e consultabile sul sito web dell'Associazione, all'indirizzo:
<http://www.amblav.it/download/231-parte-generale-amblav.pdf>
 - parte speciale, riservata ai soggetti aventi titolo e inviata alla Regione Lombardia e comprensiva del Documento di *Analisi dettagliata dei "rischi-reato 231"*, elenco di procedure/protocolli, cui si aggiungono i documenti relativi alla **nomina e Regolamento dell'OdV**.

La presente *parte generale* è integrata da:

- 📄 **Statuto di Associazione Ambiente e Lavoro**, a evidenza pubblica e consultabile all'indirizzo:
http://www.amblav.it/download/Statuto_Amblav.pdf
- 📄 **Codice Etico di Associazione Ambiente e Lavoro**, ad evidenza pubblica e consultabile all'indirizzo:
<http://www.amblav.it/download/Codice-etico-amblav.pdf>

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 1

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO

CERTIFICATO
N. P2650

INDICE

1. **Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001 e impegni di Associazione Ambiente e Lavoro**
 - 1.1. Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001, aggiornati al D.Lgs. 121/2011
 - 1.2. Impegni di Associazione Ambiente e Lavoro
 - 1.3. Segnalazioni
2. **Reati previsti da D.Lgs. 231/2001**
 - 2.1. Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, aggiornati al D.Lgs. 121/2011
 - 2.2. sanzioni applicabili, aggiornate a D.Lgs. 121/11 e 109/212 e Legge 190/2012
3. **Modello di organizzazione di gestione dell'Associazione Ambiente e Lavoro conforme al decreto legislativo 231/2001**
 - 3.1. *Modello 231*: linee guida per la sua adozione
 - 3.2. Premessa al *Modello 231* assunto da Associazione Ambiente e Lavoro
 - 3.3. Caratteristiche generali del *Modello 231* di Associazione Ambiente e Lavoro
 - 3.4. Architettura generale del *Modello 231*: *parte generale* e *Parte speciale*
 - 3.5. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-*septies*
 - 3.6. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-*undecies*
 - 3.7. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-*duodecies*
 - 3.8. Adozione e modifiche del *Modello 231*
4. **Attività e organizzazione dell'Associazione Ambiente e Lavoro, Matrice e Analisi e rappresentazione dei rischi e dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001**
 - 4.1. Attività dell'Associazione Ambiente e Lavoro
 - 4.2. Attività sensibili e/o a *rischio di reato 231*
 - 4.3. *Matrice* dei rischi e dei reati possibili, aggiornate al D.Lgs. 121/2011
 - 4.4. *Analisi e rappresentazione* dei rischi e possibili reati *D.Lgs. 231/2001* ove si potrebbe configurare responsabilità dell'Associazione (agg. D.Lgs. 121/2011)
5. **Struttura organizzativa, gestione operativa, monitoraggio e formazione**
 - 5.1. Struttura organizzativa
 - 5.2. Gestione operativa
 - 5.3. Monitoraggio
 - 5.4. Formazione: finalità e principi generali
6. **Codice etico**
7. **Organismo di vigilanza e Regolamento dell'OdV**
8. **Informazione e Formazione dei lavoratori**
9. **Diffusione e pubblicizzazione del Modello**
10. **Sistema disciplinare**
 - 10.1. Informazione e Formazione dei lavoratori
 - 10.2. Misure disciplinari verso i lavoratori
 - 10.3. Misure disciplinari verso i Dirigenti
 - 10.4. Misure disciplinari verso membri degli Organi Statutari
 - 10.5. Misure disciplinari verso i terzi

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 2

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

1. Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001 e impegni di Associazione Ambiente e Lavoro

1.1. Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (D.Lgs. 231/2001), recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” ha introdotto fin dal 2001 nell’ordinamento giuridico italiano un regime di *responsabilità amministrativa* a carico degli enti collettivi per alcuni tipi di reato, commessi nell’interesse o a vantaggio della società da parte di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle persone che ricoprono posizioni apicali nell’ente. La responsabilità dell’ente - definita dal legislatore “*amministrativa*” - è secondo la Cassazione un terzo genere di responsabilità, che si affianca a quelle amministrativa e penale: va notato che dal punto di vista processuale l’ente è chiamato a rispondere nei casi previsti dalla normativa davanti al giudice penale secondo le procedure del codice di procedura penale).

Tale responsabilità va così ad aggiungersi a quella della persona fisica, che ha materialmente realizzato il fatto illecito. L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di illeciti penali la persona giuridica in quanto tale, aggredendone il patrimonio che invece, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di questi reati; il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava infatti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno.

L’innovazione normativa, che allinea il nostro ordinamento a quelli di molti altri Paesi europei, consiste nella previsione di un modello sanzionatorio rivolto (anche) al soggetto collettivo portatore dell’interesse economico sotteso alla commissione del reato, quando il comportamento illecito sia espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una “*colpa di organizzazione*”.

Il regime di responsabilità istituito dal D.Lgs. 231/2001, inizialmente rivolto ad ambiti specifici di reato doloso (corruzione, concussione, truffa e simili e in seguito reati societari, reati in materia di falsità di monete, di terrorismo, contro la personalità individuale, abusi di mercato, reati transnazionali in materia di criminalità organizzata), si è ampliato negli anni attraverso successivi interventi normativi, sino a ricomprendere:

- a) con la **Legge n. 123 del 3.08.2007 e il D.Lgs. 81/2008**: il reato di “*omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime*”, commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”;
- b) con il D.Lgs. 121/2011: la **tutela penale dell’ambiente, introdotto all’art. 25-undecies**;
- c) con il **D.Lgs. 109/2012**, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che **ha modificato il Testo Unico Immigrazione**;
- d) con la **Legge 190/2012**, che **ha modificato il D.Lgs. 231/2001, all’articolo 25**, introducendo:
 1. **nella rubrica le parole: «, induzione indebita a dare o promettere utilità’»,** dopo la parola: «Concussione»;

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 3

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

2. **Al comma 3, le parole: «319-quater»**, dopo le parole: «319-ter, comma 2,»;
3. **all'articolo 25-ter, comma 1, lettera: «s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote»**, dopo la lettera s).

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede tuttavia una forma di esonero dalla responsabilità dell'ente se quest'ultimo è in grado di dimostrare, in sede giudiziale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (di seguito anche "*Modello 231*") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede tuttavia una forma di esonero dalla responsabilità dell'ente se quest'ultimo è in grado di dimostrare, in sede giudiziale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (di seguito anche "*Modello 231*") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il sistema di esonero istituito dalla normativa - e in particolare le caratteristiche previste per la costruzione e il funzionamento del *Modello 231* - costituisce il cuore della disciplina legislativa in oggetto, a cui devono conformarsi gli enti che intendono tutelarsi da una propria responsabilità in relazione ai reati previsti.

L'adozione del Modello è facoltativa, ma diviene di fatto necessaria nella misura in cui gli enti intendano beneficiare del sistema di esonero disciplinato dalla norma ed evitare le gravi conseguenze sanzionatorie previste qualora si verificano le fattispecie in esame.

Lo stesso **D.Lgs. 231/2001**, all'articolo 6, prevede che la **forma specifica di esimente** dalla responsabilità amministrativa **sia applicabile solo** e qualora **l'Ente dimostri** che:

1. l'Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. abbia affidato, ad un organo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV), il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti specifiche:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 4

funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità ed efficacia, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca al previsto "esonero" di responsabilità dell'Ente.

Infatti, l'eventuale valutazione del giudice in sede di procedimento penale investe aspetti e momenti diversi:

- l'idoneità del Modello;
- l'efficace attuazione del Modello;
- l'adeguatezza dei sistemi di controllo e di vigilanza;
- la fraudolenta elusione da parte dell'autore del reato.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'Organo Dirigente.

Associazione Ambiente e Lavoro, tuttavia ha rinunciato a tale facoltà, ai sensi delle sotto-riportate indicazioni consigliate dalla Regione Lombardia agli Enti accreditati per la formazione.

Quindi, l'**Organismo di Vigilanza** dell'Associazione Ambiente e Lavoro ha **composizione plurisoggettiva**.

Il D.Lgs. 231/2001, inoltre, prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001.

L'adozione del *Modello-231* è facoltativa, ma diviene di fatto necessaria:

- per gli enti intendano beneficiare del sistema di esonero disciplinato dalla norma;
- per gli Enti accreditati per la formazione da parte della Regione Lombardia (d.g.r. del 23 dicembre 2009 e smi).

Infatti, la Regione Lombardia, con la d.g.r. del 23 dicembre 2009, ha definito come requisito obbligatorio di accreditamento per tutti gli enti accreditati IFL la "compliance 231", promuovendo presso gli enti la sua implementazione.

Al fine di assicurare quanto sopra e per garantire, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di ogni fattispecie di reato pertinente, l'Associazione Ambiente e Lavoro ha adottato propri "Modelli" di organizzazione e di gestione, in particolare per le attività accreditate e/o sottoposte al controllo di Enti/Organi pubblici ed è **certificata UNI EN ISO 9001:2008 per i settori EA 37 e EA 35, con certificato 8139**, primo rilascio nel 29.09.2004, ultimo rilascio 12.10.2010 e **scadenza 11.10.2013**.

Gli stessi "modelli", nel corso del tempo, sono soggetti ad aggiornamenti ed integrazioni per tenere conto dell'evoluzione normativa in materia e delle modifiche organizzative che intervengono a livello aziendale.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 5



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



1.2. Impegni dell'Associazione Ambiente e Lavoro

Associazione Ambiente e Lavoro è una **Associazione senza fini di lucro**.

Gli scopi statutari primari dell'Associazione sono: *“promuovere la tutela dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, attraverso proposte concrete e realizzabili in tempi brevi, sostenute da analisi di assoluta rigore scientifico e di fattibilità tecnica, favorendo l'informazione e la formazione”*.

Elementi distintivi dell'attività dell'Associazione Ambiente e Lavoro, stante la sua natura no profit, sono realizzare e favorire:

- **informazione e diffusione della cultura della prevenzione** di tutti i rischi nei luoghi di vita e di lavoro, **gratuita ove possibile**, anche tramite la definizione di modelli, percorsi, tecniche, buone prassi e del rigoroso rispetto di norme e leggi, rivolta all'intera popolazione e con specifico riferimento ai soggetti diversamente abili o svantaggiati per qualsivoglia motivo. Per perseguire questo obiettivo di **informazione gratuita**, l'Associazione ha promosso, tra l'altro: Convegni e Seminari, Newsletters, *“Centralino telefonico”*, tutti a partecipazione gratuita;
- **formazione di base, continua e superiore e aggiornamento**, per favorire la conoscenza, la professionalità e l'occupazione. Per perseguire questo obiettivo, l'Associazione ha promosso e realizzato, tra l'altro: Corsi di Formazione e Aggiornamento, Seminari e incontri informativi, nonché banche dati, Manuali e Dossier e un *“Codice della Salute e Sicurezza sul lavoro”*.

Nei rapporti con l'esterno e, in particolare con la P.A., e comunque, ogniqualvolta viene utilizzato il logo e/o il nome dell'Associazione Ambiente e Lavoro, è prevista una specifica autorizzazione. Inoltre, l'Associazione si è dotata di un **Codice Etico a rilevanza pubblica**, quale Associazione no profit ed ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Associazione Ambiente e Lavoro, inoltre è **certificata UNI EN ISO 9001:2008 per i settori EA 37 e EA 35**, con **certificato 8139**, dal 29.09.2004, ultimo il 12.10.2010 e **scadenza 11.10.2013**.

Tutti questi documenti, unitamente ad altri, sono presenti sul sito web dell'Associazione e sono scaricabili in formato file da chiunque, all'indirizzo diretto:

 http://www.amblav.it/attivita_amblav.asp

Associazione Ambiente e Lavoro ha finalità no profit e ha adottato - fin dalla sua costituzione all'interno dello Statuto e poi con deliberazioni successive - **regole di attività e “modelli”** di comportamento, di organizzazione e di gestione dei processi, interni ed esterni, **incentrati sul perseguimento di finalità di valore sociale, di legalità, di efficienza, di correttezza e di lealtà** in ogni processo del lavoro quotidiano e nella complessiva azione associativa.

Associazione Ambiente e Lavoro, nel perseguimento del continuo aggiornamento a tali regole e “modelli” **ha deliberato di conformare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001**.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 6



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



Tale scelta mira, in particolare, a:

- assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e smi e da altre norme ad esso collegate.;
- sensibilizzare sui principi di trasparenza, correttezza e legalità tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con Associazione Ambiente e Lavoro;
- adottare gli ulteriori “Modelli” previsti dal D.Lgs. 231/2008, al fine di una più ampia politica di corporate governance, attenta al rispetto dei principi etici e alla piena applicazione di normative, anche laddove volontarie, come nel caso del D.Lgs. 231/2001;
- perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando e chiarendo la suddivisione di competenze e la responsabilità dei comportamenti di ogni soggetto coinvolto, a partire dai dirigenti, dai preposti e dai lavoratori ai collaboratori professionali e ai soci che prestano attività di volontariato, proprie di una Associazione no profit;
- garantire il perseguimento delle finalità sociali e no profit, previste dallo Statuto, in particolare, nel perseguimento delle attività di tutela degli interessi diffusi e dei diritti civili con specifico riferimento ai soggetti svantaggiati, di diffusione della “cultura della prevenzione”, di informazione e formazione di base, continua e superiore;
- rafforzare il sistema di controllo interno e migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un sistema di *governance*, **il sistema previsto dal D.Lgs. 231/2001:**

- **prevede** la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nel caso il Modello Organizzativo venga adottato ed efficacemente attuato;
- **adempie** alla richiesta di adozione del *Modello-231* da parte della Regione Lombardia e anticipa possibili richieste di adozione di altri soggetti, ai fini di riconoscimenti, accreditamenti e/o altre attestazioni rilasciate da Enti/e Organismi pubblici;
- **contribuisce** a migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale;
- **contribuisce** a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Associazione Ambiente e Lavoro, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- **può a consentire** all'Associazione di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione di reati, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività.

Da tale impostazione ne consegue che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, non solo consente ad Associazione Ambiente e Lavoro di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma di mantenere l'accreditamento per la formazione e di migliorare la sua attività interna ed esterna e il sistema di governo dei processi aziendali.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 7



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



Il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'accertamento della responsabilità venga effettuato dal Giudice, chiamato a formulare un giudizio sulla idoneità ed efficacia del Modello Organizzativo aziendale adottato, in occasione di un eventuale procedimento penale, entrando nel merito della adeguatezza del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati della stessa specie per i quali si sta procedendo.

Il **Modello 231** di organizzazione, gestione e controllo assunto da Associazione Ambiente e Lavoro, per quanto concerne l'idoneità e la piena ed efficace attuazione:

- è definito e assunto dal Consiglio Direttivo dell'Associazione Ambiente e Lavoro, a norma dei poteri previsti e assegnati dallo Statuto dell'Associazione stessa, con ulteriore precedente deliberazione dell'Assemblea dei soci;
- integra le previsioni statutarie e di obblighi di legge con le indicazioni proprie del D.Lgs. 231/2001 e con tutti gli strumenti organizzativi e di controlli interni già esistenti, nel sistema di governo dei processi aziendali dell'Associazione;
- prevede l'obbligatoria nomina di uno specifico Organo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomia e incaricato della vigilanza sul rispetto dei *Modelli 231*; l'OdV ha anche il compito, tra gli altri, di ricevere eventuali segnalazioni di possibili violazioni ai Modelli e/o al Codice Etico nonché di fornire chiarimenti su eventuali dubbi in materia e avviare i procedimenti sanzionatori;
- prevede che la sua gestione sia statutariamente affidata al Legale rappresentante, dell'Associazione, che ne risponde al Consiglio Direttivo, per le parti di competenza statutaria, fatta salva diversa determinazione del Consiglio Direttivo.

A questo scopo, il "*Modello 231*" assunto da Associazione Ambiente e Lavoro, prevede, in particolare, che l'**Organo di Vigilanza (OdV)**, come da apposito "*Regolamento dell'OdV*", cui si rimanda per il dettaglio delle incombenze:

- ☞ **è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** e ha, quindi, accesso senza limitazioni a dati ed informazioni aziendali per ogni attività di indagine, analisi e controllo;
- ☞ **vigila sull'efficacia e l'osservanza del Modello-231** e sulla necessità di curarne l'aggiornamento;
- ☞ **è inserito** nell'ambito della struttura di governo aziendale ed è perciò partecipe delle decisioni aziendali;
- ☞ **riporta** in modo diretto ed esclusivo agli Organi statuari dell'Associazione, secondo le diverse competenze statuarie;
- ☞ **verifica l'applicazione del Modello 231** (anche attraverso audit interni).

Il **Modello 231** assunto da Associazione Ambiente e Lavoro **considera fondamentale l'impegno per tutti i Dipendenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori e terze parti** di Associazione Ambiente e Lavoro per l'accettazione e l'adozione effettiva del *Modello-231* e a collaborare fattivamente con l'Organo di vigilanza a richiesta e spontaneamente, con l'applicazione concreta dei principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e regole di etica aziendale.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 8

Il presente documento contiene la **“parte generale”** del **Modello-231** approvato e adottato da Associazione Ambiente e Lavoro, ha **evidenza pubblica** ed è consultabile sul sito web dell'Associazione, all'indirizzo:

<http://www.amblav.it/download/231-parte-generale-amblav.pdf>

La **“parte speciale”** del **Modello-231** è a disposizione dei soggetti aventi titolo e nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*).

Cui si aggiungono, come riportato a pag. 1:

- **Statuto** dell'Associazione Ambiente e Lavoro;
- **Codice etico**.

1.3. Segnalazioni

Il modello di Organizzazione e Gestione di Associazione Ambiente e Lavoro stabilisce la **possibilità** per il *dipendente*, il collaboratore e qualunque soggetto terzo coinvolto nell'attività aziendale **di far pervenire all'Organismo di Vigilanza** (tramite indirizzo diretto ovvero il proprio superiore gerarchico, se dipendente e se trattasi di segnalazione che non riguardi i comportamenti in violazione del modello organizzativo qui definito di detto superiore), **qualsiasi segnalazione o informazione** relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta elaborate dalla Associazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A questo scopo, è **disponibile un indirizzo email** per comunicazioni e/o segnalazioni interne.

Come indicato al successivo punto 7., è **possibile comunicare con l'OdV**, attraverso l'apposito **indirizzo di posta elettronica** istituito presso l'Associazione:

 OdV@amblav.it

 oppure tramite comunicazioni o consegna di documenti di persona ai membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni sotto la propria responsabilità ed in assoluta autonomia e indipendenza.

Le informazioni saranno trattate con assoluta riservatezza, ai soli fini previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sempre con modalità tali da tutelare e garantire il mittente.

Se le segnalazioni pervenissero *in forma anonima*, tenuto conto della delicatezza degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza, anche al fine di prevenire eventuali utilizzi strumentali o meramente delatori, si riserva la possibilità di valutare o di non valutarne il contenuto, disponendo l'immediata archiviazione o meno delle stesse.

A tal riguardo, prevede espressamente che: *“I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede”*.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 9

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011

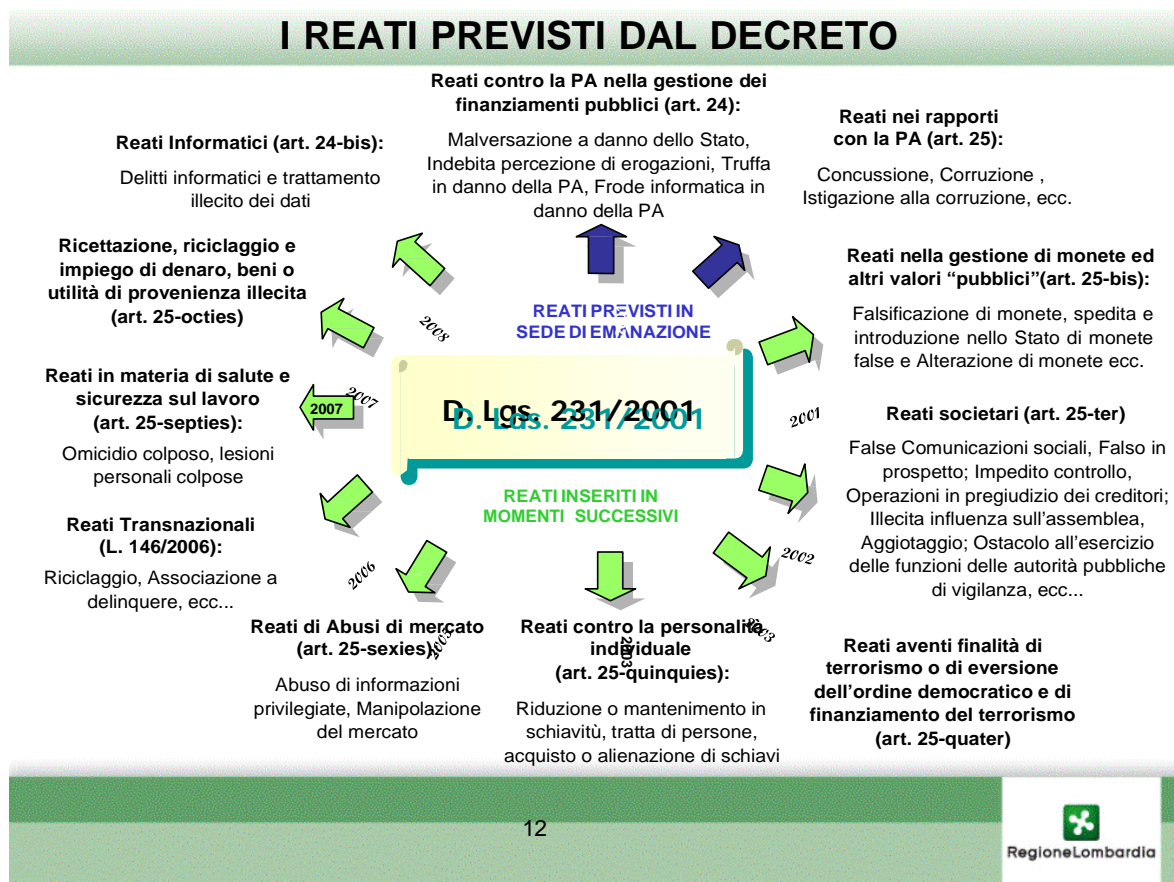


SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

2. Reati previsti dal decreto legislativo 231/2001

2.1. Reati previsti dal decreto legislativo 231/2001

I reati *inizialmente* previsti dal D.Lgs. 231/2001 sono elencati o nella Sezione III del decreto. In sintesi possono essere così riassunti:



Fonte: Prof. Pietro Previtali, *Incontro Regione Lombardia 2010* – indicazioni per gli Enti Formazione

Successivamente, come già ricordato: il D.Lgs. 231/2001 è stato integrato da:

- Legge n. 123/2007 e il D.Lgs. 81/2008, che ha **introdotto l'art. 25-septies**: reato di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime", commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro";
- D.Lgs. 121/2011, che ha **introdotto l'art. 25-undecies: tutela penale dell'ambiente**.
- con il D.Lgs. 121/2011: la **tutela penale dell'ambiente, introdotto all'art. 25-undecies**;
- con il **D.Lgs. 109/2012**, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che **ha modificato il Testo Unico Immigrazione**;
- con la **Legge 190/2012**, che **ha modificato il D.Lgs. 231/2001, all'articolo 25**, introducendo:
 - a) **nella rubrica le parole: «, induzione indebita a dare o promettere utilità'»,** dopo la parola: «Concussione»;

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 10

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO

CERTIFICATO
N. P2650

- b) **Al comma 3, le parole: «319-quater»**, dopo le parole: «319-ter, comma 2,»;
- c) **all'articolo 25-ter, comma 1, lettera: «s-bis)** per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote», dopo la lettera s).

2.2. Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie: viene applicata per quote in un numero non inferiore a 100 ne superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 250 € ad un massimo di 1.500 €
2. sanzioni interdittive:
 - interdizione esercizio attività
 - sospensione/revoca autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Ferme restando le ipotesi 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.

3. **Modello di organizzazione di gestione dell'Associazione Ambiente e Lavoro conforme al decreto legislativo 231/2001**

3.1.: **“Modello 231”**: linee guida prescelte per la sua adozione

Come già evidenziato al punto 1.1., l'Ente che adotta il *Modello 231* deve garantire – anche riguardo alla sua successiva ed eventuale valutazione del giudice in sede di procedimento penale:

- l'*idoneità* del Modello;
- l'*efficace attuazione* del Modello;
- l'*adeguatezza dei sistemi di controllo e di vigilanza*.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001, inoltre, prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001.

In questa direzione il **“Modello 231” adottato dall'Associazione Ambiente e Lavoro ha assunto** le seguenti *indicazioni* e le *“linee guida”* dei seguenti documenti:

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 11



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



- **Linee Guida della Regione Lombardia** e successive **Indicazioni**, indirizzate agli Enti di formazione accreditati (d.g.r. del 23 dicembre 2009 e smi)
- “**Contributi del sistema di gestione della sicurezza per l’attuazione del Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001**”, redatte da Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa, Certiquality, Assolombarda, Assimpredil-ANCE di Milano, Associazione Ambiente e Lavoro e pubblicate su “Dossier Ambiente”, n. 83;
- “**Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**” di Confindustria, aggiornate al 31 marzo 2008;
- “**Dossier Ambiente**”, n. 96/2011 “**231-Ambiente – D.Lgs. 121/2011**”.

3.2.: Premessa al **Modello 231** assunto da Associazione Ambiente e Lavoro

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, all’art. 6, l’adozione e l’efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati, il cui elenco è riportato nella Sezione III del decreto ed è stato aggiornato dal 2001 in poi con modifiche e integrazioni e potrebbe essere ulteriormente aggiornato.

Il modello assunto da Associazione Ambiente e Lavoro:

- è idoneo a prevenire i reati previsti dall’elenco di cui sopra ed è aggiornato alla data di adozione (riportata a pag. 1);
- potrà essere completato e aggiornato ad eventuali ulteriori prescrizioni di legge. In questo caso si darà luogo ad una revisione del presente modello, previa approvazione dei competenti Organi statutari dell’Associazione Ambiente e Lavoro;
- è stato elaborato sulla base di un processo, articolato in diverse fasi, mirato alla realizzazione di un *sistema di controllo idoneo a prevenire, impedire e a contrastare la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, pertinenti l’attività aziendale*, considerando attentamente i documenti di cui al punto 3.1.;
- è costituito, come ricordato, dalla presente **parte generale** e relativi allegati, disponibili a tutti e da una **parte speciale** e relativi allegati, disponibili agli aventi causa.

In particolare, Associazione Ambiente e Lavoro, ai sensi delle Linee Guida della Regione Lombardia e delle successive Indicazioni per la definizione di “Modelli-231”, ha seguito la seguente procedura:

- identificazione delle aree sensibili a **rischio-reato** D.Lgs. 231/2001, differenziandole in:
 - aree molto sensibili o sensibili;
 - aree semi-sensibili
 - aree a sensibilità irrilevante (rischio non applicabile o non presente)
- definizione di un sistema di controllo preventivo (c.d. protocolli).

A fronte delle ricordate **Linee Guida della Regione Lombardia**, sono state seguite le **principali fasi operative** che hanno **condotto alla definizione del presente Modello-231**, di organizzazione, gestione e controllo:

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 12



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



- **Fase 1 - Identificazione delle aree sensibili (“as-is analysis”)**

Questa fase è stata realizzata, in continua e stretta collaborazione con le risorse interne dell’Associazione ed ha consentito – anche sull’esame delle prescrizioni dello Statuto e dell’analisi storica delle attività svolte - una precisa *mappatura* della situazione *As-Is* necessaria alla realizzazione del Modello Organizzativo 231/01. Sono state realizzate anche interviste con i lavoratori e i principali collaboratori, al fine di analizzare il modello organizzativo esistente con particolare evidenza su processi, procedure, forme di controllo, poteri di firma, poteri autorizzativi interni, con l’obiettivo di individuare le aree/processi e attività che comunemente vengono definiti “*sensibili*” e le modalità attraverso cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231/01.

- **Fase 2 - Identificazione del modello organizzativo e di controllo “a tendere” (to be) “Gap analysis”**

In questa fase si è identificato il modello organizzativo ed il sistema di controllo “a tendere” (to-be), che rappresenta il modello ideale a cui l’Associazione deve ispirarsi, al fine di definire le modalità organizzative e di controllo. Si sono identificati, ed eventualmente aggiornati, i protocolli e le procedure più congrui a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni in funzione della prevenzione dei reati.

- **Fase 3 - Predisposizione del Modello**

Il *Modello-231* si è realizzato sulla base dei risultati raggiunti nelle fasi precedenti, delle norme statutarie e delle scelte di indirizzo del Consiglio Direttivo dell’Associazione.

Il D.lgs. 231/2001 (art. 6, comma 2, lett. a), prevede esplicitamente che questo *Modello* costruisca la cosiddetta “*mappatura dei rischi*”: analisi approfondita dell’attività dell’Associazione e individuazione delle fasi operative o gestionali in grado di esporre a rischio di commissione di atti illeciti.

L’analisi delle aree a rischio è stata preceduta dalla valutazione dei rischi attraverso incontri con i Responsabili aziendali.

Al fine di procedere ad una corretta valutazione delle aree di rischio, si è preliminarmente effettuata la *mappatura* dei macroprocessi aziendali attraverso una verifica della governante, delle norme statutarie, delle prassi aziendali presenti e della documentazione in Associazione, come riportato nella parte speciale, di cui al successivo punto 4.4.

3.3.: Caratteristiche generali del Modello di Associazione Ambiente e Lavoro

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 6), prevede che il *Modello-231* abbia precise caratteristiche, tali da far sì che possa essere addotto a esimente della responsabilità dell’ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l’implementazione stessa del Modello Organizzativo, assunto in base alle richiamate e ***Linee Guida della Regione Lombardia***:

- ***Inventario degli ambiti di azione aziendale***;
- ***Analisi e rappresentazione dei Rischi***: una volta identificate le aree aziendali a potenziale rischio di **commissione dei reati pertinenti l’attività aziendale**, è stata effettuata l’analisi delle possibili modalità attuative degli stessi in ciascuno degli ambiti identificati, sulla base di dati e informazioni relativi ad aspetti interni (quali ad es. la storia e le

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 14

vicende passate dell'Associazione, la struttura organizzativa, le caratteristiche dell'attività svolta) ed esterni (quali ad es. le caratteristiche degli altri soggetti del settore, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività); **tale analisi è sfociata in una rappresentazione** esaustiva e documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti rispetto al contesto operativo in cui opera l'Associazione;

- **Costruzione e valutazione del sistema di controllo preventivo** (c.d. **Protocolli**): complesso di regole aventi la finalità di disciplinare le attività aziendali definendo ruoli, responsabilità e principi di controllo, e tali da garantire che i rischi di commissione dei reati, individuati e documentati nelle fasi precedenti, non raggiungano la “*soglia di commissione*”. L'Associazione ha, perciò, proceduto alla costruzione di un sistema di controllo preventivo (mediante valutazione e implementazione ed adeguamento del sistema già esistente), compreso l'adeguamento delle risorse finanziarie di entità sufficiente a garantirne funzionalità ed efficacia;
- **Le componenti di un sistema di controllo preventivo**: con riferimento al controllo preventivo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, le principali componenti del sistema previsto dall'Associazione, vengono individuate nei seguenti elementi:
 - *Statuto dell'Associazione;*
 - *Codice etico;*
 - *Struttura organizzativa;*
 - *Gestione operativa;*
 - *Monitoraggio del sistema;*
 - *Comunicazione, formazione, addestramento e coinvolgimento del personale;*
 - *Diffusione del Modello Organizzativo;*
 - *Informazione dell'Organismo di vigilanza;*
 - *Definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio;*come riportato nel *Modello-231* adottato da Associazione Ambiente e Lavoro..

3.4.: Architettura generale del Modello: *parte generale e Parte speciale*

Il Modello Organizzativo assunto da Associazione Ambiente e Lavoro, si compone di:

- **Parte Generale**, il presente documento a rilievo pubblico, che descrive ed elabora i risultati dell'analisi dei rischi e definisce i principi, le logiche e la conseguente struttura del Modello Organizzativo;
- **Parte Speciale**, disponibile per i soggetti aventi titolo, che si articola nelle procedure specifiche per la gestione del rischio e nella quale sono riportati, per le aree aziendali potenzialmente coinvolte:
 - il Processo o l'Attività sensibile a rischio reato;
 - l'Analisi (la valutazione) del grado di *rischio-reato*;
 - il riferimento agli specifici Protocollo/Procedura aziendali;

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 15

- le indicazioni sull'applicazione costante delle misure di controllo;
- le funzioni coinvolte;
- i responsabili e i referenti aziendali;
- ogni altro elemento fondamentale al processo decisionale.

3.5. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-septies

Il Modello Organizzativo di Associazione Ambiente e Lavoro prevede una **specificata attenzione** ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con **violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, attesa la rilevanza sociale e le finalità statutarie dell'Associazione.

Il Modello adottato adempie e attua tutte le prescrizioni generali e specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 81/2008, nonché a tutte le altre norme collegate e/o comunque applicabili (ad esempio il D.Lgs. 151/2000).

Il Modello risultante e adottato da Associazione Ambiente e Lavoro, pertanto, corrisponde e attua tutte le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.6. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-undecies

Il Modello Organizzativo di Associazione Ambiente e Lavoro prevede attenzione ai reati contemplati nel nuovo art. 25-undecies del DLgs. 231/2001, sulla tutela penale dell'Ambiente, il cd. "231-Ambiente", introdotto dal D.Lgs 121/2011.

Per la tipologia delle attività svolte, difficilmente detti reati potrebbero rientrare nella sfera di operatività dell'Associazione Ambiente e Lavoro.

Comunque, il Modello adottato dall'Associazione adempie e attua prescrizioni generali e specifiche, come dettagliatamente riportate nella parte speciale.

3.7. Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-duodecies

Per la tipologia delle attività svolte, difficilmente detti reati potrebbero rientrare nella sfera di operatività dell'Associazione Ambiente e Lavoro.

Comunque, il Modello adottato dall'Associazione adempie e attua prescrizioni generali e specifiche, come dettagliatamente riportate nella parte speciale.

Il D.lgs. n. 109/2012 prevede che le pene disciplinate dall'articolo 22, comma 12 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 che riporta: "Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato" siano aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 16



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Il Modello Organizzativo di Associazione Ambiente e Lavoro prevede attenzione ai reati contemplati nel nuovo articolo 25-duodecies che estende l'applicazione del decreto alle aziende che si sono avvalse di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto, superando i limiti stabiliti dal D.lgs. n. 268/1998 "Testo Unico Immigrazione" in termini di numero di lavoratori, età, condizioni lavorative.

3.8 Assunzione e modifiche del *Modello-231*

Il *Modello-231* è adottato - a norma dello Statuto – dagli Organi competenti: il Consiglio Direttivo dell'Associazione su proposta del legale rappresentante (il Segretario nazionale), così come tutte le possibili successive modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza dei medesimi Organi sociali.

A tale scopo l'OdV porterà all'attenzione del legale rappresentante dell'Associazione - affinché le sottoponga all'Organo statutario competente- le modifiche al Modello Organizzativo, che si rivelassero necessarie.

L'OdV potrà avvalersi, per l'espletamento dei suddetti compiti, della struttura interna dell'Associazione.

Le modifiche alla Analisi e rappresentazione dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono perciò valutate e concordate fra l'OdV e il legale rappresentante, che ne riferirà al Consiglio Direttivo alla prima riunione utile.

4. Attività e organizzazione dell'Associazione Ambiente e Lavoro e Analisi e rappresentazione dei rischi e dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

4.1. Attività e organizzazione dell'Associazione Ambiente e Lavoro

L'Associazione Ambiente e Lavoro fu costituita il 14 gennaio 1987, con regolare Atto notarile; lo Statuto è stato aggiornato con ulteriore Atto notarile il 22 gennaio 2007.

Gli scopi statutari primari dell'Associazione sono: *“promuovere la tutela dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, attraverso proposte concrete e realizzabili in tempi brevi, sostenute da analisi di assoluta rigore scientifico e di fattibilità tecnica, favorendo l'informazione e la formazione”*.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 17



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



Elementi distintivi dell'attività dell'Associazione Ambiente e Lavoro, stante la sua natura no profit, sono realizzare e favorire:

- **informazione e diffusione della cultura della prevenzione** di tutti i rischi nei luoghi di vita e di lavoro, **gratuita ove possibile**, anche tramite la definizione di modelli, percorsi, tecniche, buone prassi nonché del rigoroso rispetto di norme e leggi, rivolta all'intera popolazione e con specifico riferimento ai **soggetti diversamente abili o svantaggiati** per qualsivoglia motivo. Per perseguire questo obiettivo di informazione gratuita, l'Associazione ha promosso e realizzato, tra l'altro: Convegni e Seminari, Newsletters, "*Centralino telefonico*", tutti a partecipazione gratuita;
- **formazione di base, continua e superiore e aggiornamento**, per favorire la conoscenza, la professionalità e l'occupazione. Per perseguire questo obiettivo, l'Associazione ha promosso e realizzato, tra l'altro: Corsi di Formazione, Corsi di Aggiornamento e Seminari ed incontri informativi, nonché banche dati, Manuali e Dossier e un "*Codice della Salute e Sicurezza sul lavoro*".

L'Associazione Ambiente e Lavoro si è dotata di un **Codice Etico**.

L'Associazione Ambiente e Lavoro, inoltre è **certificata UNI EN ISO 9001:2008 per i settori EA 37 e EA 35**, con **certificato 8139**, dal 29.09.2004, ultimo il 12.10.2010 e **scadenza 11.10.2013**.

Tutti questi documenti, unitamente ad altri, sono **presenti sul sito web dell'Associazione** e sono scaricabili in formato file da chiunque, all'indirizzo diretto:

 http://www.amblav.it/attivita_amblav.asp

Dal 1987 ad oggi, l'Associazione Ambiente e Lavoro ha costantemente attuato **la sua missione associativa** ed ha in particolare:

1. **promosso una ampia attività di formazione di base, continua e superiore**, tra cui:
 - I. **centinaia di Seminari e Corsi di formazione**, di cui oltre 100 accreditati ECM-Ministero della salute;
 - II. realizzato progetti di formazione e ricerca per Enti ed Istituti pubblici;
2. **promosso attività di informazione GRATUITE**, tra cui:
 - I. promosso **oltre 400 Convegni** tutti a partecipazione libera in oltre 10 Regioni italiane;
 - II. realizzato un **servizio di "centralino telefonico di informazione"**;
 - III. rese disponibili **aggiornate e continue informazioni** sul suo sito <http://www.amblav.it>;
 - IV. inviato **newsletter informative** (tendenzialmente settimanali);
 - V. distribuito **Manuali e altri stampati informativi**, in Convegni, Manifestazioni, Fiere;
 - VI. pubblicato videofilmati informativi su siti propri e altri di alta accessibilità.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 18



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



3. ottenuto **Alti Patronati del Presidente della Repubblica italiana**, riconoscimenti dell'**Unione Europea**, audizioni di **Commissari UE, del Governo italiano**, delle **Commissioni parlamentari**, sia permanenti sia di inchiesta e di indagine, delle **Regioni** e di altri soggetti rappresentativi;
4. sostenuto **iniziative di tutela degli interessi diffusi e dei diritti civili e sociali**, anche d'intesa con altre Associazioni e Organizzazioni internazionali e nazionali;
5. realizzato strumenti di **formazione a distanza**;
6. pubblicato **Riviste, Dossier, Codici, Manuali, tra cui**: "Dossier Ambiente", e "Rivista Ambiente e Lavoro", oltre al "Codice della Salute e della Sicurezza sul lavoro", Mini-Manuali, altre a pubblicazioni;
7. realizzato **progetti di ricerca** per soggetti pubblici e privati;
8. concluso **accordi con soggetti terzi**, compresi Università, parti sociali ed Enti di certificazione, per realizzare le finalità statutarie.

Attraverso la **analisi delle attività associative sopra richiamate si sono identificate le aree a "rischio reato 231"**, presenti nell'attività dell'Associazione Ambiente e Lavoro, comprese anche le modalità attraverso cui possono manifestarsi possibili illeciti.

L'analisi permanente delle attività avviene nell'ambito del processo di monitoraggio del Modello Organizzativo.

L'analisi ha previsto:

- definizione delle aree di *rischio-reato* ai fini del D.Lgs. 231/2001, la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte ed al fine di determinare con buona attendibilità i profili di rischio;
- individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione/direzione, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti e delle prassi effettivamente seguite;
- effettuazione di interviste e/o consultazioni con le diverse funzioni/direzioni e nel particolare, visti i reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001 e con le funzioni comunque coinvolte;
- accertamento delle singole attività a *rischio-reato* ai fini del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali;
- analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono processi in cui possono o sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui l'Associazione si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

4.2. Attività sensibili e/o a rischio-reato 231

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo di Associazione Ambiente e Lavoro, di cui ai punti precedenti, finalizzata alla individuazione delle aree che potenzialmente possono rivelare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, sono state identificate le **attività a rischio-reato 231** in di Associazione Ambiente e Lavoro, dettagliatamente riportate nella *Parte Speciale*.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 19



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



A fronte di quanto sopra, le attività e i processi a rischio-reato sono stato distinti in **tre categorie** secondo lo *schema matriciale* e riportate al successivo punto 4.3:

1. **attività sensibili o molto sensibili con rischio reale o intollerabile:** ove sono classificate le **attività** che presentano **rischi diretti di rilevanza penale** ai fini del D.Lgs. 231/2001;
2. **attività semi-sensibili con rischio moderato:** ove sono classificate le **attività** che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, presentano **rischi indiretti di rilevanza penale** ai fini del D.Lgs. 231/2001;
3. **attività a rischio Irrilevanti/Non applicabile (N.A.):** ove si reputa **non siano presenti rischi di rilevanza penale** di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (o non risultano applicabili danni), vista l'attività svolta dalla Associazione Ambiente e Lavoro, si ritiene che una loro commissione presenti una potenzialità praticamente nulla, anche in funzione del *Codice etico* e della **attività no profit** di Associazione Ambiente e Lavoro.

Il dettaglio è riportato nella parte speciale.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 20

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

4.3. *Matrice dei rischi e dei reati possibili*

Con riferimento alle categorie di attività a rischio, è stata predisposta la cosiddetta “*mappatura dei processi/aree a rischio-reato 231*”, tenendo conto delle seguenti condizioni e considerazioni:

1. **PROCESSO**: il processo a cui appartiene l'attività a rischio-reato.
2. **ATTIVITA'**: la tipologia delle attività a rischio.

Sono stati determinati i processi/aree e le attività correlate a rischio e valutati i fattori che influiscono sul loro livello di impatto ovvero la potenziale perdita/danno che ne potrebbe derivare correlato alla probabilità di accadimento.

Come previsto nei più avanzati sistemi di analisi dei rischi e di gestione della loro prevenzione, in termini operativi il rischio viene determinato attraverso l'algoritmo comunemente utilizzato anche in altre “*matrici di rischio*” (es. generalmente utilizzati l'individuazione e stima dei rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro, in applicazione del D.Lgs. 81/2008 e in uso fin dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 626/94), **si sono assunti i seguenti riferimenti e definizioni:**

$$R (\text{Rischio}) = P \times D / K_i, \text{ dove:}$$

$\mu \odot$ **P = PROBABILITA'** di realizzazione del reato;

$\mu \odot$ **D = MAGNITUDO o DANNO POTENZIALE** conseguente all'integrazione del reato;

$\mu \odot$ **K_i = Controllo/Monitoraggio/In-Formazione**, consoni alla riduzione del Rischio R, complessivamente valutato..

Al fine di potere impiegare correttamente questa formula è **definita una scala numerica su 4 livelli che va da 0 a 3** associabile sia ai valori di probabilità (P) che di danno o magnitudo (D) secondo i criteri di seguito riportati.

- **P = Fattore di Probabilità** per la Associazione Ambiente e Lavoro: da intendersi qui come possibilità che l'evento reato possa concretamente realizzarsi, secondo la seguente **scala numerica**:
 1. **N.A: IRRILEVANTE** (N.A. NON APPLICABILE - NON PRESENTE)
 2. **ALTAMENTE IMPROBABILE**: possibilità solo a seguito della concomitanza di più eventi poco probabili, indipendenti e difficilmente prevedibili e/o controllabili
 3. **IMPROBABILE**: possibilità che si determini l'insorgenza delle condizioni di effettuazione del reato, seppure non in modo esplicitamente identificabili.
 4. **POSSIBILE O PROBABILE**: concreta possibilità di accadimento del reato come conseguenza diretta di una precisa causa chiaramente identificabile.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 21

- **D = Fattore di Danno (o Magnitudo)** per l'Associazione Ambiente e Lavoro: da intendersi qui come conseguenza di un'azione derivante dalla commissione del reato e che determina una riduzione funzionale o quantitativa di un bene mobile od immobile o di quant'altro abbia un valore economico, secondo la seguente **scala numerica**:
 1. **N.A.** (NON APPLICABILE - NON PRESENTE)
 2. **RISCHIO BASSO**: situazione che determina danni lievi per la società/azienda
 3. **RISCHIO MEDIO**: situazione che comporta danni sostanziosi per la società/azienda
 4. **RISCHIO ALTO**: situazione che implica danni significativi.
- **Ki = Fattori di Controllo/Monitoraggio/In-Formazione** assunti nell'ambito del *Modello- 231* dell'Associazione Ambiente e Lavoro, da intendersi tra loro sinergici e consoni alla riduzione del Rischio R, complessivamente valutato, secondo la seguente **scala numerica**:
 1. **N.A.** (NON APPLICABILE - NON PRESENTE)
 2. **Standard**: fattori minimi di legge;
 3. **MEDIO**: presenza di modalità di controlli interni, ulteriori ai minimi di legge, derivati da Regolamenti, Procedure, Verifiche incrociate, realizzati anche a campione, ecc.
 4. **ALTO**: presenza di modalità di controlli esterni, ulteriori ai controlli interni di cui sopra.

MATRICE di DETERMINAZIONE DEL RISCHIO

L'attribuzione dei punteggi consente di effettuare la definizione del livello di rischio (da 1 a 9) secondo lo *schema matriciale* R (Rischio) = $P \times D / K_i$

La *metodologia matriciale* ha identificato **2 fasi** (oggetto di dettagliata analisi e illustrata nella *parte speciale* e nell'allegata Analisi dei rischi):

Fase 1

Valutazione ex-ante del RISCHIO TEORICO INIZIALE:

- **identificazione del livello di Rischio teorico iniziale** (senza l'attribuzione del fattore Ki)

Fase 2

Valutazione ex-post del RISCHIO REALE FINALE:

- **identificazione del livello di Rischio complessivo finale** (dopo l'attribuzione del fattore Ki).

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 22

Ne deriva la seguente **tabella** (il dettaglio è riportato nella *parte speciale* del presente *Modello-231*).

LIVELLO DI RISCHIO ($R = P \times D / K_i$)	D = 0 Irrilevante (non applicabile o non presente)	D = 1 Rischio Basso	D = 2 Rischio Medio	D = 3 Rischio Alto
P = 0 Irrilevante o N.A. (non applicabile o non presente)	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile
P = 1 Altamente improbabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R=1 Rischio MOLTO BASSO	R=2 Rischio BASSO	R=3 o 4 Rischio MODERATO
P = 2 Improbabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R=2 Rischio BASSO	R=3 o 4 Rischio MODERATO	R=5 0 6 Rischio REALE
P = 3 Possibile o Probabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R=3 o 4 Rischio MODERATO	R=5 o 6 Rischio REALE	R=7, 8 o 9 Rischio INTOLLERABILE

Pertanto, **tutti i rischi legati alla possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001** da parte di esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori (sia professionali sia volontari) **vengono valutati applicando tale metodologia**, fatta salva diversa indicazione eventualmente esplicitata e motivata a margine del singolo evento potenziale fonte di reato, allorchè riportato sulle **schede di rischio** costituenti la sezione applicativa per l'attuazione di questo *Modello-231* dell'Associazione Ambiente e Lavoro, e **riportato nella parte speciale**.

4.4. Analisi e rappresentazione dei rischi e dei reati per i quali potrebbe essere configurabile la responsabilità di Associazione Ambiente e Lavoro (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente - e quindi oggetto del presente documento - sono esclusivamente quelle previste dal D.Lgs. 231/2001.

Per altre fattispecie vigono le norme di legge, statutarie e regolamentari e di contratto assunte da Associazione Ambiente e Lavoro.

Stante le prescrizioni statutarie, **le attività dell'Associazione Ambiente e Lavoro generalmente NON presentano specie di reati**, che potrebbero essere commessi dall'Associazione, suoi responsabili e lavoratori dipendenti e **rientranti nelle fattispecie individuate dal D.Lgs. 231/2001.**

Tuttavia alcune limitate attività istituzionali NON possono, oggettivamente e inevitabilmente, NON prevedere la commissione di taluni reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 23



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



5. Struttura organizzativa, gestione operativa, monitoraggio e formazione

5.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Associazione Ambiente e Lavoro, si articola in un **sistema formalizzato** che, a partire dallo Statuto, definisce l'attribuzione di ruoli e di responsabilità, le linee di dipendenza e di descrizione dei compiti.

L'organizzazione è improntata in modo tale da assicurare il pieno rispetto dei **principi di controllo**, mirati ad assicurare l'efficacia del sistema di controllo preventivo e a garantire così la capacità del Modello di contrastare i rischi identificati:

- il **principio della documentabilità delle operazioni**, volto a dare evidenza documentale delle modalità di autorizzazione, esecuzione, registrazione e verifica di ogni operazione aziendale e i rispettivi soggetti coinvolti;
- il **principio di definizione e separazione delle funzioni**, finalizzato ad evitare che un singolo processo/attività possa essere gestito in autonomia da un solo soggetto all'interno dell'azienda;
- il **principio di documentazione dei controlli**, in base al quale viene garantita adeguata evidenza documentale dell'effettuazione di tutti i controlli presenti nel sistema, inclusi quelli di supervisione.

La struttura organizzativa dell'Associazione Ambiente e Lavoro rispetta tutte le diverse prescrizioni e obblighi:

- **previsti dalle leggi vigenti;**
 - **previste dallo Statuto e Regolamenti interni;**
 - **richiesti da Enti/Istituti** presso cui è accreditata e/o riconosciuta (es. Regione Lombardia, norma certificata **UNI EN ISO 9001:2008** per i settori EA 35 e EA37, ecc.);
 - **previsti dal D.Lgs. 231/2001 e relativo Modello-231 (parte generale e parte speciale);**
 - previsti da accordi stipulati con soggetti terzi;
- e in particolare
- **previsti dal D.Lgs. 81/2008** e dalle altre normative applicabili, sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - previsti dal **D.Lgs. 196/2003 (Privacy)**.

5.2. Gestione operativa

Per ogni area di attività/processo aventi un'esposizione diretta o indiretta verso il D.Lgs. 231/2001 sono predisposti (e adeguati) specifici **protocolli di controllo** (sotto forma di adempimenti statutarî, procedure/protocolli, regole, disposizioni, comunicazioni) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione, in relazione ai reati da prevenire. Particolare attenzione è dedicata alle modalità di gestione dei flussi finanziari, in cui il controllo procedurale si avvale, nei casi previsti, di strumenti consolidati nella pratica amministrativa aziendale.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 24



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



In questa direzione, l'Associazione si avvale di:

- collaborazioni professionali;
- un Revisore iscritto all'apposito Albo dei Revisori contabili.

Procedure/Protocolli hanno lo scopo di monitorare continuamente la gestione operativa dell'Associazione e di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di potenziale criticità, anche attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori relativi alle diverse tipologie di rischio rilevato.

Protocolli e Procedure sono formalizzati a tutti i soggetti aventi causa (lavoratori, fornitori, docenti, ecc.) e **indicati nella parte speciale** del presente *Modello-231*.

L'identificazione dei pericoli presenti in aree/processi e la valutazione dei rischi associati indicate nelle fasi precedenti, costituiscono il punto di partenza per la definizione delle procedure e delle modalità per la regolazione della gestione operativa in sicurezza delle attività aziendali.

Particolare attenzione in questo ambito rivestono le attività di:

- assunzione e qualificazione del personale;
- acquisizione di beni e servizi da parte dell'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- qualificazione e selezione di fornitori e appaltatori;
- gestione delle difformità rispetto agli obiettivi stabiliti e alle regole del sistema di controllo.

In particolare, la gestione operativa in relazione al controllo dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro è integrata nel sistema di protocolli e nella gestione complessiva dell'Associazione.

Particolare attenzione in questo ambito rivestono le attività di:

- informazione e formazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- verifica delle attrezzature e loro manutenzione ordinaria e straordinaria;
- gestione delle emergenze;
- gestione delle difformità rispetto agli obiettivi stabiliti e alle regole del sistema di controllo;
- ogni altro adempimento di legge al riguardo.

5.3. Sistema di monitoraggio

La gestione operativa del sistema è oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo. L'impostazione di un *piano di monitoraggio* si sviluppa attraverso:

- la pianificazione e programmazione temporale delle attività;
- l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso, le attività sopra descritte costituiscono un **primo livello** di monitoraggio sul **funzionamento del Modello-231**: queste vengono svolte generalmente dalle risorse interne dell'Associazione, secondo le rispettive competenze), sia in termini di autocontrollo da parte del

singolo operatore/lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

A tale attività di prima verifica **si aggiungono**:

- un **secondo livello** di controllo da parte degli Organi statutari;
- un **terzo livello** di monitoraggio sulla funzionalità del sistema adottato, facente capo ad uno specifico “*Organismo di Vigilanza*” del *Modello-231*, le cui responsabilità e competenze sono meglio descritte all’apposito punto.

5.4. Formazione: finalità e criteri generali

La finalità preventiva del *Modello-231* trova piena espressione nell’esigenza di assicurare la formazione di tutte le componenti aziendali che devono concorrere all’efficace attuazione dello stesso.

L’Associazione ha quindi sviluppato un ***adeguato programma di formazione***, diversificato - per frequenza e contenuti - in funzione dei destinatari (soggetti apicali, soggetti sottoposti, membri di Organi statutari, altri soggetti interessati, come i collaboratori volontari, ecc.) e dei differenti livelli di responsabilità e di rischio propri delle attività di ciascuno.

Gli aspetti specifici della Formazione sono riportati nel capitolo 8.

6. Codice etico

L’adozione di principi etici in relazione ai comportamenti da tenere circa le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 costituisce la base su cui fondare il sistema di controllo preventivo.

Il **Codice etico** è un documento ufficiale, adottato e approvato dal vertice aziendale, contenente l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente nei confronti dei suoi *portatori di interesse* (dipendenti, soci, fornitori, clienti, utenti, Pubblica Amministrazione, etc.), ai quali devono adeguarsi tutti i collaboratori dell’Associazione più in generale tutti i soggetti che agiscono per conto della stessa, anche *pro-bono*, in considerazione della sua attività no-profit.

In questo capitolo se ne riporta una **sintesi**, poiché il Codice etico di Associazione Ambiente e Lavoro è reso **pubblico a tutti i soggetti**: lavoratori, collaboratori, parte terze ed è **pubblicato** sul sito web dell’Associazione, all’indirizzo:

- <http://www.amblav.it/download/Codice-etico-amblav.pdf>

Il **Codice etico** assunto e dall’Associazione Ambiente e Lavoro:

- è stato assunto e approvato dal Consiglio Direttivo dell’Associazione a norma di Statuto;
- contiene e prevede **contenuti minimi in relazione ai reati ex D.Lgs. 231/2001**;
- contiene e prevede **ulteriori contenuti fondamentali rivolti alle attività proprie** dell’Associazione;
- è **dichiarato formalmente vincolante** nei confronti di tutti i soggetti (“*apicali*” e

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 26



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



“subordinati”) che operano nell’ambito dell’Associazione, mediante apposita comunicazione;

- è completato e integrato dalle Procedure/Protocolli aziendali;
- è "accessibile a tutti", ai sensi dell’art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970;
- è **pubblicato sul sito web dell’Associazione**, all’indirizzo sopra richiamato.

Tra gli elementi assunti da Associazione Ambiente e Lavoro nel **Codice Etico** sono previsti in specifico i seguenti **contenuti minimi in relazione ai reati ex D.Lgs. 231/2001**:

- **Legalità** – implica da un lato il rispetto della normativa vigente in tutti i Paesi in cui l’Associazione opera da parte dei lavoratori dipendenti, dei componenti gli Organo statutari, dei collaboratori volontari e di tutti i soggetti che intrattengono relazioni con l’Associazione, dall’altro l’impegno dell’ente stesso a sensibilizzare, informare e formare adeguatamente tutti i soggetti interessati.
- **Trasparenza, correttezza e tracciabilità delle azioni/operazioni** – Tutte le azioni e le operazioni poste in essere dall’ l’Associazione devono essere legittime, correttamente autorizzate, registrate e documentate, al fine di garantire la verificabilità e la tracciabilità del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle stesse.
- **Rapporti con gli interlocutori** – i principi base di comportamento nei confronti degli interlocutori interni ed esterni dell’ente, vietando espressamente tutti quei comportamenti che potrebbero configurare tali ipotesi di illeciti (quali ad es. l’offerta di denaro o di doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, o l’accettazione degli stessi da parte dei dipendenti dell’ente).

Per la consultazione del testo integrale del Codice etico di Associazione Ambiente e Lavoro si rimanda all’indirizzo sopra richiamato.

7. Organismo di vigilanza e Regolamento dell’ODV

Come riportato al punto 1.1, l’Associazione può beneficiare del meccanismo esimente della responsabilità qualora l’organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello conformemente agli elementi sopra esposti, abbia “*affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*” (Art. 6, co. 1, lett. b) (Organismo di Vigilanza).

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono che l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora l’organo dirigente abbia, fra l’altro:

- a) adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato, e
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Associazione Ambiente e Lavoro ha istituito l’Organismo di vigilanza e ha determinato i suoi

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 26

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

poteri, responsabilità e compiti.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza di Associazione Ambiente e Lavoro è definita in un apposito "Regolamento dell'ODV".

In questo documento **se ne riporta una ampia sintesi**, è reso pubblico a tutti i soggetti aventi titolo: lavoratori, collaboratori, fornitori, parte terze, ecc.

L'Organismo di vigilanza di Associazione Ambiente e Lavoro:

- **è dotato** di requisiti di indipendenza e autonomia;
- **possiede** adeguata professionalità;
- **è dotato** di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- **possiede** il requisito della continuità di azione.

E' garantita la necessaria autonomia dei membri dell'Organismo di vigilanza di Associazione Ambiente e Lavoro, che è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

L'Organismo di vigilanza di Associazione Ambiente e Lavoro definisce e svolge in modo autonomo le attività di competenza, comprese le attività precipue di controllo.

L'Organismo di vigilanza è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

Coerentemente alle indicazioni della Regione Lombardia, i componenti l'OdV di Associazione Ambiente e Lavoro sono scelti in forma **plurisoggettiva** all'Associazione.

È possibile comunicare con l'OdV attraverso l'apposito **indirizzo di posta elettronica** istituito presso l' Associazione:

- **OdV@amblav.it**

oppure tramite comunicazioni o consegna di documenti di persona ai membri dell'OdV.

L'Associazione adotterà misure idonee a consentire anche segnalazioni anonime, a seguito delle quali l'OdV interverrà come indicato al precedente punto 1.3., che si intende qui totalmente richiamato.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 27



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



8. Informazione e Formazione dei lavoratori

E' preciso impegno di Associazione Ambiente e Lavoro dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo. A tal fine, di Associazione Ambiente e Lavoro pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, questo è reso disponibile a tutti i dipendenti di Associazione Ambiente e Lavoro sulla rete intranet aziendale, nonché, per quanto di competenza, tramite il portale ed il sito internet della Associazione stessa.

I dipendenti sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello Organizzativo.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali ad es. incontri in orario di lavoro, invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc..) oltre a iniziative di formazione su argomenti specifici.

La comunicazione e l'informazione-formazione dei dipendenti riguarda a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- D.Lgs. 231/2001 e le relative incombenze per l'Associazione e i suoi dipendenti e collaboratori;
- Codice Etico;
- diversi poteri autorizzativi;
- linee di dipendenza gerarchica;
- protocolli/procedure;
- modalità e regole comportamentali e contrattuali;
- normativa e misure di prevenzione sulla salute sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 ed altre applicabili);
- altre normative di legge;
- flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Sempre per i dipendenti, in funzione del loro specifico ruolo nell'ambito delle attività oggetto di Analisi e rappresentazione ai fini del Modello Organizzativo sono organizzate sessioni formative.

Per garantire la **piena effettività della formazione**, le modalità di promozione e realizzazione della formazione sono appositamente elaborate per **garantire**:

- la preliminare illustrazione delle **ragioni di opportunità e degli obblighi** della sua fruizione;
- la **conoscenza di tutte le attività svolte dalla Associazione Ambiente e Lavoro** e l'informazione su attività svolte da soggetti terzi, ove opportuno;

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 28

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITA' DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

- la **conoscenza del Modello231** dell'Associazione e di tutte le sue componenti (Codice etico, struttura, organizzazione e funzionamento aziendale, protocolli di controllo, organismo di vigilanza, sistema disciplinare, ecc.);
- la **conoscenza di tutte le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro**, nelle attività svolte in sede, fuori sede e in presenza di soggetti terzi, in situazioni di emergenza;
- **ogni altra informazione opportuna e necessaria**, a fronte di norme di legge o previsti da Enti/Istituti con cui l'Associazione ha accrediti/riconoscimenti;
- l'**aggiornamento** continuo e periodico;
- la **verifica della completa comprensione** di quanto sopra.

I Corsi di formazione sono programmati, almeno:

- in occasione dell'assunzione;
- in occasione di modifiche significative, normative od organizzative o tecnico-impiantistiche, che possano comportare nuovi rischi sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
- periodicamente secondo i fabbisogni rilevati.

Al fine di assicurare l'effettività del Modello, l'Associazione **prevede controlli sulla frequenza e sulla qualità dei contenuti** del programma di formazione e **valutazioni sulla loro efficacia**.

La Formazione viene registrata, anche al fine di garantire una **adeguata evidenza documentale** dello svolgimento dei programmi, contenuti ed esiti.

Inoltre, l'Associazione, ha predisposto un adeguato e specifico sistema di comunicazione e formazione del personale al fine di prevenire la commissione dei reati in materia di **sicurezza e salute dei lavoratori**. Infatti la circolazione delle informazioni all'interno dell'Associazione assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento è realizzato attraverso riunioni periodiche che hanno tenuto conto delle richieste fissate dalla legislazione vigente, utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale dell'Associazione.

I corsi sono predisposti con riferimento al posto di lavoro e alle mansioni dei lavoratori e vengono registrati (con tracciamento scritto o informatico di presenza, verifiche apprendimenti, ecc.).

Oltre a quanto sopra previsto, i principi, le regole e le disposizioni del presente Modello Organizzativo, sono comunicati in maniera specifica e mirata ai seguenti soggetti aziendali:

- componenti gli Organi statutari dell'Associazione;
- responsabili di Unità Organizzative, Responsabili delle Aree aziendali e Responsabili delle Funzioni aziendali; Dirigenti;
- tutto il personale che, in ragione dell'attività, ruolo o mansione ricoperta in Associazione, risulti particolarmente coinvolto in processi a rischio di reati previsti dal D.Lgs. 231/2008.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 29

**UNI EN ISO
9001:2015**

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO
SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

**UNI ISO
29990:2011**

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO
CERTIFICATO
N. P2650

Il piano delle iniziative di comunicazione e formazione anche relativo alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, è definito dal datore di lavoro, che lo sottopone preventivamente all'Organismo di vigilanza, per le valutazioni e deliberazioni ad esso assegnate.

9. Diffusione e pubblicizzazione del Modello verso l'esterno

Nel rispetto dei principi fondamentali assunti dall'Associazione Ambiente e Lavoro e legati alla trasparenza, correttezza e integrità, l'adozione del Modello Organizzativo è comunicata e diffusa anche ai soggetti esterni all'azienda, quali clienti, fornitori, partners e terzi in genere.

I documenti descrittivi del Modello Organizzativo (*parte generale*, Statuto, Codice Etico, ecc.) sono inoltre messi a disposizione sul sito internet Associazione Ambiente e Lavoro.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte dei suddetti soggetti esterni verso Associazione Ambiente e Lavoro, al rispetto dei principi del Codice Etico di Associazione Ambiente e Lavoro e del presente Modello Organizzativo, sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali che vengono comunicate alle parti terze aventi causa. In merito agli adempimenti circa la comunicazione e diffusione all'esterno, si richiamano in particolare le seguenti responsabilità:

- ciascun Responsabile delle Aree aziendali (Unità Organizzative, Funzioni aziendali, ecc.) è responsabile di mantenere la corretta comunicazione sia al proprio interno, sia l'esterno dell'azienda, per ciò che concerne l'adozione e attuazione del Modello Organizzativo;
- l'Organismo di vigilanza effettua un'attività di supporto alle altre Funzioni aziendali, quando si debbano dare informazioni all'esterno di Associazione Ambiente e Lavoro, relative al Modello Organizzativo;

Come già ricordato a pag. 1, il **“Modello-231” – parte generale** di Associazione Ambiente e Lavoro è **pubblicato sul sito web dell'Associazione:**

- <http://www.amblav.it/download/231-parte-generale-amblav.pdf>

10. Sistema disciplinare

10.1. Obblighi e finalità del sistema disciplinare

Il Sistema e le misure disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” (*Modello-231*) **sono obbligatori** ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

L'Associazione Ambiente e Lavoro, pertanto, ha definito e pone in essere **“un sistema disciplinare”**, che è portato alla preventiva informazione e conoscenza dei soggetti oggetto di possibili sanzioni, come riportato ai punti successivi.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 30



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



10.2. Sistema e misure disciplinari verso i lavoratori

I dipendenti di Associazione Ambiente e Lavoro devono informare tempestivamente i propri superiori gerarchici o loro referenti circa ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di etica e di condotta indicate nel Codice Etico.

Qualora, per giustificato motivo o per opportunità, sia ritenuto sconsigliabile riferire direttamente al proprio superiore gerarchico o al proprio referente, sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con il Legale rappresentante e con l'Organismo di vigilanza.

Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del Codice e del Modello Organizzativo.

Fermo restando quanto disposto dalle norme disciplinari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Associazione Ambiente e Lavoro, la **inosservanza** da parte del personale dipendente dei doveri e dei divieti previsti e regolati dalla lettera di assunzione, dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo **può comportare per i lavoratori e i preposti i seguenti provvedimenti**, che saranno adottati in relazione all'entità dell'infrazione e alle circostanze che l'accompagneranno:

1. Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

in conformità con le procedure previste dal CCNL ("provvedimenti disciplinari, Codice disciplinare e Normativa sui provvedimenti disciplinari) e della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("*Statuto dei Lavoratori*").

L'applicazione delle sanzioni sarà improntata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Avverso i provvedimenti sanzionatori sono sempre ammessi il ricorso alle procedure di legge, contrattuali e di richiesta all'OdV, per le parti di competenza..

10.3. Sistema e misure disciplinari verso i Dirigenti e gli Amministratori

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente Modello Organizzativo da parte di Dirigenti di Associazione Ambiente e Lavoro, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei **Dirigenti**, i quali abbiano posto in essere violazioni alle Procedure/Protocolli, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello Organizzativo, l'Associazione Ambiente e Lavoro adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal codice civile e dal CCNL applicabile; nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili. In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'Associazione, la sanzione è individuata nel licenziamento per *giusta causa* o gravi mancanze.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 31



Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 – Id. n. 266814/2008 - N. prot. El.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008



ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO



Associazione di protezione ambientale di interesse nazionale (D.M. 1/3/88 - G.U. 19/5/88)

In caso di violazione del presente Modello da parte di **amministratori**, l'OdV informa il Consiglio Direttivo per gli opportuni provvedimenti contemplati dalla normativa vigente.

10.4. Sistema e misure disciplinari verso i terzi

Nell'ambito di rapporti di partnership e/o di collaborazione esistenti **con consulenti, collaboratori, o comunque terze parti**; l'Associazione Ambiente e Lavoro prevede opportune misure ed efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, i comportamenti delle terze parti, anche di natura omissiva, che comportino violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente Modello Organizzativo, potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni all'Associazione.

I collaboratori, consulenti e o comunque ogni parte terza che intrattiene rapporti con l'Associazione Ambiente e Lavoro è informata preventivamente delle misure disciplinari e sanzionatorie previste.

parte generale - Modello organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001 - agg. 28.05.2015 – pag. 32

UNI EN ISO
9001:2015

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

SETTORI
IAF 37 e 35
CERTIFICATO
N. 8139

Via Privata della Torre, 15 - 20127 Milano - tel. +39 02 26262030 - fax +39 02 26223130
e-mail: info@amblav.it - web: www.amblav.it - C.F.: 08748400150 - P. IVA: 00923870968

SEDE ACCREDITATA DALLA REGIONE LOMBARDIA

PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUPERIORE E CONTINUA
Iscrizione Albo n. 294 del 1/8/2008 - Id. n. 266814/2008 - N. prot. E1.2017.0612276

Associazione con Personalità Giuridica ai sensi del DPR 361/2000 Prefetto di Milano 11/9/2008

UNI ISO
29990:2011

UNI ISO 29990:2011



SERVIZIO
CERTIFICATO

CERTIFICATO
N. P2550