

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001)

PARTE GENERALE

Gestione del documento (Parte Generale e Parte Speciale)				
Data	Ed.	Rev.	Descrizione	Pagine e/o Paragrafo
20/03/2023	2	0	Delibera di CdA – Seconda emissione	Intero documento

Sommario

1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	3
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.....	3
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001.....	3
1.3	I Reati Presupposto.....	4
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto.....	5
1.5	I Delitti tentati.....	8
1.6	Le Linee Guida.....	9
2	OGGETTO, GOVERNANCE E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ'.....	12
2.1	Il Consorzio Intesa.....	12
2.2	Aree di intervento del Consorzio.....	13
2.3	La governance del Consorzio.....	13
2.4	Il sistema di controllo interno.....	14
3	CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
3.1	Il Modello.....	15
3.1.1	Finalità del Modello.....	15
3.1.2	Costruzione del Modello.....	15
3.1.3	Esito del Risk Assessment.....	16
3.1.4	Adozione del Modello.....	17
3.2	Documenti di riferimento del Modello.....	17
3.3	Diffusione e aggiornamento del Modello.....	18
3.3.1	Destinatari.....	18
3.3.2	Formazione ed Informazione del Personale.....	19
3.3.3	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	19
3.3.4	Aggiornamento del Modello.....	20
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	23
4.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	23
4.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.6	Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.7	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	25

4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	25
4.7.2	Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza.....	28
5	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME- DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE	29
5.1	Principi generali.....	29
5.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	29
5.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	29
5.4	Amministratori.....	30
5.5	Terzi: collaboratori, intermediari e consulenti esterni.....	30
5.6	Registro.....	30

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, per brevità, anche “D.Lgs. n. 231 del 2001” o il “Decreto”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale da “colpa dell’organizzazione”) a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, le società o gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa delle società o degli enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio della società o dell’ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della società o dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “Soggetti Apicali”),
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “Soggetti Sottoposti”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con la società o l’ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa della società o dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che la società o l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati alla società o all'ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"):

- i)** reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012, dalla L. n. 161 del 2017 e dalla L. 3 del 2019;
- ii)** delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-bis, e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016;
- iii)** delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-ter, e modificato dalla L. 69 del 2015;
- iv)** delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs. n. 125 del 2016;
- v)** delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis.1;
- vi)** reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, dalla L. 69 del 2015 e dal D.Lgs. n. 38 del 2017;
- vii)** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quater;
- viii)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-quater.1;
- ix)** delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies, e modificato dalla L. n. 199 del 2016;
- x)** reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";
- xi)** reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-septies, e modificato dalla L. n. 3 del 2018;
- xii)** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-

octies, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 184 che ha inserito nel novero dei reati il reato di autoriciclaggio;

- xiii)** delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies;
- xiv)** delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies;
- xv)** reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-undecies, e modificato dalla L. n. 68 del 2015 e dal D.Lgs. n.21 del 2018;
- xvi)** delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-duodecies, e modificato dalla L. n. 161 del 2017;
- xvii)** reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla L. n. 167/2017, che ha inserito nel D.Lgs. n.231 del 2001 l'articolo 25-terdecies, e modificato dal D.Lgs. n. 21 del 2018;
- xviii)** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati introdotti dalla L. n. 39/2019 che ha inserito nel D.Lgs. n.231 del 2001 l'articolo 25-quaterdecies;
- xix)** responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, introdotta dalla Art. 12, L. n. 9 del 2013 “Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini”;
- xx)** reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”;

Il 31 gennaio 2019 è entrata in vigore la L. 3/2019 recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici” (cd. “Legge Anticorruzione” o “Spazza-corrotti”). Tra le novità apportate dalla legge:

- l'introduzione del reato di “Traffico di influenze illecite” (art. 346-bis c.p.) quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (art. 25 del Decreto);
- l'aggravio della durata delle sanzioni interdittive previste per i reati contro la Pubblica Amministrazione nonché una riduzione delle stesse per condotte collaborative;
- la perseguibilità d'ufficio per i reati di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- la modifica della rubrica dell'art. 322-bis c.p., che vede ampliato l'elenco dei soggetti cui si applicano le disposizioni in materia corruttiva del codice penale.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili alle società ed agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;

- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde la società o l’ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche della società o dell’ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità della società o dell’ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”.

L’articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>ovvero</i> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]

Riduzione	Presupposti
	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
<p style="text-align: center;">da 1/2 a 2/3</p>	<p style="text-align: center;">[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Affinché le sanzioni interdittive siano comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate alla società o all’ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società o dell’ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l’esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- la società o l’ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e la società o l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che la società o l'ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, **la confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d)** **La pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 I Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la società o l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa della società o dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora la società o l'ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società o dell'ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui la società o l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità della società o dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la società o l'ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società o dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata a più linee guida e prassi di mercato consolidate nel tempo. In particolare, alle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001” approvate da Confindustria in prima battuta in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il *Codice Etico*: l’adozione di principi etici, ovvero l’individuazione dei valori aziendali primari cui l’impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo;
- il *sistema organizzativo*: deve delineare chiaramente l’attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- le *procedure manuali ed informatiche*: devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- i *poteri autorizzativi e di firma*: devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. In particolare, l’attribuzione di deleghe e poteri di firma deve essere formalizzata, indicare con chiarezza le competenze e i poteri assegnati, prevedere limitazioni, sanzioni e meccanismi di controllo dei poteri, rispondere al principio di segregazione e essere coerente con i regolamenti aziendali;
- il *sistema di controllo e gestione*: deve considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.
- la *comunicazione al personale e la sua formazione*: sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all’emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate sono:

-
- il *Codice Etico* (o di comportamento): è espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere nella materia;
 - la *struttura organizzativa*: con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa;
 - la *formazione e l'addestramento*: sono componenti essenziali per la funzionalità del modello; lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, che va verificata ed alimentata attraverso la formazione e l'addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello;
 - la *comunicazione ed il coinvolgimento*: la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli;
 - la *gestione operativa*: dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche;
 - il *sistema di monitoraggio della sicurezza*: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2 OGGETTO, GOVERNANCE E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ'

2.1 Il Consorzio Intesa

Il Consorzio Intesa è una organizzazione senza fini di lucro che opera mediante i consociati a fianco di persone - bambini, giovani, adulti, famiglie, anziani, malati - per far fronte circostanze e problemi di scuola, famiglia, casa, lavoro, salute, povertà, solitudine, integrazione.

Nei diversi centri assistenziali, diurni e domiciliari, vengono promossi accoglienza, educazione, aggregazione, coesione, formazione e inserimento lavorativo, trattamento e cura per gli eventi traumatici infantili e aggiornamento professionale specialistico.

Il Consorzio collabora e si coordina con le istituzioni per rispondere in maniera concreta, integrata ed efficace ai bisogni delle persone.

Il Consorzio nasce il 31 luglio 2009. Negli anni favorisce l'aggregazione di diverse organizzazioni non profit (associazioni e cooperative sociali).

Alla data attuale risultano consorziate le seguenti cooperative:

1. ANIMA Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02373580600, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
2. IL GIRASOLE Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02552540607, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
3. MIA Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02552510600, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
4. PERCORSI Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02552500601, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
5. SOSTEGNO Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA. 02561420601, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
6. CO.SE.LO. Cooperativa Sociale, C.F./P.IVA 02597860606, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
7. AGATHE Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02751280609, con sede in Via Ararsa n. 49, 03025 Monte San Giovanni Campano (FR);
8. PHANTASIA Cooperativa Sociale a R.L., C.F./P.IVA 02742270602, con sede in Via Valle Cianterra n. 29, 03024 Ceprano (FR);
9. ALMA SERVICE Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S., C.F./P.IVA 01120730914, con sede in Via Ecestra n. 13, 04100 Latina (LT);
10. COOPERATIVA SOCIALE GIULIA, C.F./P.IVA 02508110604, con sede in Via Lungoliri Cavour, n.6, 03039 SORA (FR);
11. COOPERATIVA SOCIALE AMBRA, C.F./P.IVA 02951570601, con sede in Via Napoli, snc, 03039 SORA (FR);

12. AZIONI & SERVIZI Cooperativa Sociale a r.l., C.F./P.IVA 02763410608, con sede in Via Carbonaro N. 64, 03024 CEPRANO (FR).

2.2 Aree di intervento del Consorzio

Il Consorzio, così come dettagliato nell'oggetto sociale (art. 3 statuto sociale) si occupa delle seguenti attività:

- servizio di assistenza familiare e domiciliare;
- gestione asili nido;
- servizi educativi;
- disagi psicosociali;
- gestione centri diurni;
- gestione centri estivi;
- supporti abitativi;
- gestione comunità alloggio;
- segretariato sociale;
- servizio di trasporto disabili;
- gestione biblioteche;
- servizio di mensa scolastica;
- servizio di pulizia e servizi di manutenzione;
- servizio di casa famiglia per minori;
- promozione e organizzazione di attività di volontariato a supporto delle iniziative e dei servizi delle consorziate;
- realizzazione di progetti di supporto alla famiglia.

2.3 La governance del Consorzio

Il Consorzio Intesa è una società cooperativa consortile a responsabilità limitata amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto secondo quanto deliberato dall'Assemblea da tre componenti.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria del Consorzio, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali. Può, quindi, contrarre ogni obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, agli Amministratori Delegati, al Comitato Esecutivo, a un Direttore Generale e a uno o più Consiglieri di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può nominare Istitutori e/o Procuratori per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

Attualmente al Presidente del CdA sono attribuiti tutti i poteri di rappresentanza con ampi poteri di ordinaria amministrazione e poteri di spesa per importi che impegnano la società senza limiti.

2.4 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Nuova Castelli è caratterizzato dai seguenti organi/organismi di controllo:

- Revisore Unico, deputato a vigilare per conto dell'Assemblea sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione, nonché deputato alla verifica dell'attendibilità del sistema di rappresentazione dell'andamento economico, patrimoniale e finanziario (bilancio) della Società;
- Organismo di Vigilanza, deputato a verificare sull'adeguatezza del Modello e sul rispetto delle disposizioni in esso previste.

Il Consorzio Intesa ha, inoltre, adottato specifici strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nonché la gestione delle risorse finanziarie, umane e tecnologiche (anche in relazione ai reati da prevenire ed al rispetto delle norme nazionali e straniere quando applicabili):

- i principi etici ai quali la Società si ispira sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le procedure aziendali informatiche e non;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile;
- le certificazioni di qualità;
- le attività di controllo articolate in controlli di linea o di prima istanza e controlli di seconda istanza;
- le comunicazioni e le circolari aziendali;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- l'organizzazione per la compliance normativa riferita ad ambiti rilevanti e sensibili quali ad esempio la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente.

3 CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Il Modello

3.1.1 Finalità del Modello

Il Modello ha le finalità di:

- creare un sistema operativo di prevenzione e controllo finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa della Società;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni disciplinari ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l’attività imprenditoriale della Società.

3.1.2 Costruzione del Modello

Sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- i) esame preliminare del contesto organizzativo attraverso l’analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- ii) individuazione delle aree di attività, delle principali funzioni esposte e dei processi aziendali valutati “a rischio” o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - “strumentali” alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le “**Aree a Rischio Reato**”);
- iii) analisi di dettaglio delle attività per ciascuna Area a Rischio Reato e, in via di ipotesi, delle principali modalità di commissione dei Reati Presupposto con identificazione dei Reati Presupposto per categoria e singoli;
- iv) analisi della situazione organizzativa alla data e identificazione del set minimo di controlli preventivi da inserire nel Modello;
- v) per una valutazione del livello di rischiosità (Teorico e Reale) di ciascun reato presupposto, dal punto di vista metodologico, così come previsto dai più avanzati sistemi di analisi dei rischi e di gestione della loro

prevenzione, l'Analisi dei Rischi è stata effettuata determinando i rischi attraverso un algoritmo internazionalmente riconosciuto ed utilizzato nei processi di questo tipo;

- vi)** in relazione agli esiti della valutazione del Rischio Reale, grazie ad un processo iterativo e di fine tuning, sono stati definiti i presidi di controllo preventivo da inserire nel Modello;
- vii)** il risultato così ottenuto è stato oggetto di valutazione dell'organo amministrativo in termini di accettazione del Rischio Reale (o residuo);
- viii)** laddove il management abbia ritenuto opportuno, sono stati identificati ulteriori controlli preventivi per prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- ix)** una volta consolidato il quadro, si è proceduto ad effettuare un'analisi dei gap tra Modello e situazione dell'organizzazione alla data;
- x)** infine si è predisposto un piano di azioni (Remediation Plan) che la Società dovrà implementare successivamente all'adozione formale del Modello da parte dell'organo amministrativo.

3.1.3 *Esito del Risk Assessment*

Dall'analisi dei rischi sono emersi come inconsistenti i seguenti gruppi di reato ex D.Lgs. 231/2001:

- Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1)
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione di ordine democratico (Art. 25-quater)
- Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quarter.1)
- Reati in tema di market abuse (Art. 25-sexies)
- Reati in tema di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [filiera degli oli vergini di oliva] (Art. 12, L. n. 9/2013).
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)
- Reati transnazionali (Art.10 L.146/2006)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)
- Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).

Per gli altri gruppi di Reato Presupposto, l'analisi ha invece evidenziato livelli di Rischio Teorico e Reale differenziati.

Per ciascun gruppo di Reato Presupposto è stato quindi predisposto un apposito capitolo nella Parte Speciale del Modello.

In ogni caso, i principi generali del Modello della Società di cui al primo capitolo della Parte Speciale sono finalizzati a prevenire in linea generale la commissione di tutti i Reati Presupposto agendo nella sfera della definizione di un ambiente operativo generale idoneo a limitare al minimo fisiologico il cosiddetto “rischio 231”.

3.1.4 Adozione del Modello

L’approvazione e l’adozione del presente Modello e dei suoi successivi aggiornamenti è di competenza del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, al quale è altresì attribuito, attraverso le opportune deleghe di responsabilità, il compito di attuare tutte le disposizioni previste dal Modello.

3.2 Documenti di riferimento del Modello

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno del Consorzio e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione del sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- “**Codice Etico**”, contenente l’insieme dei diritti, doveri e responsabilità del Consorzio nei confronti dei destinatari del Modello;
- “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso, le prerogative e caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- “**Parte Speciale**”, contenente le norme di comportamento ed i controlli preventivi in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 incrociate con le aree sensibili. La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di reati presupposto valutati rilevanti - una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa della Società, l’indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento e controlli preventivi cui i destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Quali parti propedeutiche al Modello, che dunque non sono parte del Modello stesso bensì hanno rappresentato la base di analisi per la sua costruzione, sono stati prodotti due file in formato Excel oggetto di costante manutenzione ed aggiornamento da parte del Consorzio:

- “Mappatura Aree e Attività a Rischio”;
- “Risk Assessment reati 231”.

Il Modello prende spunto e recepisce quali riferimenti per la sua definizione:

- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Ente nelle Aree a Rischio Reato (i.e. organigrammi, ordini di servizio, job description, mansionari, funzionigrammi, etc.);

- il sistema di procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i controlli interni e quant'altro verranno cumulativamente definiti le "Procedure").

3.3 Diffusione e aggiornamento del Modello

3.3.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà operativa della Società e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti che di seguito, per brevità, sono indicati come i "Destinatari".

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, specifiche regole procedurali e comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I principali Destinatari del Modello e del Codice Etico sono:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Revisore Unico;
- Funzionari con responsabilità apicale;
- Collaboratori diretti dei soggetti con responsabilità apicale;
- Dipendenti della Società;
- Procuratori della Società;
- Fornitori;
- Clienti;
- Stakeholder ovvero portatori di interessi a vario titolo.

In generale, i Destinatari sono tenuti a:

- assicurare il recepimento nelle loro procedure dei principi, delle norme di comportamento e dei protocolli di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società;
- rispettare con la massima diligenza tutte le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

A tal riguardo, quale ulteriore elemento per responsabilizzare alcuni Destinatari, la Società prevede a carico dei dirigenti e funzionari con responsabilità apicale la sottoscrizione di una dichiarazione annuale attestante l'assenza, nell'ambito della propria funzione/unità organizzativa e nel periodo osservato, di violazioni delle

disposizioni del Modello e del Codice Etico e di pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate dal Consorzio.

3.3.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari, in particolare dei Soggetti Apicali e dei dipendenti qui intesi come il “Personale”, circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dagli uffici competenti in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tal proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Modello della Società. Agli stessi, viene, inoltre, fatto sottoscrivere un modulo con il quale si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area/le Aree di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, intranet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della intranet aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza. Copia cartacea del Modello, appositamente firmata dal rappresentante legale della Società, dovrà essere sempre a disposizione dei dipendenti in un apposito ufficio indicato dalla Direzione ai Destinatari.

3.3.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Il Consorzio Intesa prevede la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i

partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i “Terzi”)

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi idonea informativa in relazione all’adozione ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 del Codice Etico e del Modello invitando a prendere visione dei contenuti dal sito del Consorzio.

È fatto pertanto obbligo al Consorzio di creare nel sito aziendale una specifica area dedicata nella quale:

- informare circa l’applicazione del Decreto;
- inserire i nominativi dei componenti dell’OdV;
- inserire l’indirizzo della casella di posta elettronica dedicato all’OdV;
- allegare copia del Codice Etico e del Modello, valutando di stralciare solo le parti che eventualmente si ritengano confidenziali e business sensitive.

Si anticipa che nei testi contrattuali che regolano i rapporti con i fornitori ed i clienti dovranno sempre essere inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte della Società. I contratti dovranno riportare la clausola risolutiva espressa con la quale la controparte dichiara di:

- aver preso visione e conoscenza;
- obbligarsi a rispettare le disposizioni del Modello;
- essere a conoscenza che qualsiasi violazione del Modello produrrà quale conseguenza la risoluzione immediata del rapporto contrattuale.

3.3.4 Aggiornamento del Modello

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001.

I fattori che determinano aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello sono:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- modificazioni dell’assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello che abbiano evidenziato carenze o lacune di controlli;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

Come già detto, sia la versione iniziale che i successivi aggiornamenti devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera di adozione del Modello.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello deve essere connotato dalle seguenti caratteristiche:

- a) autonomia;
- b) indipendenza;
- c) professionalità;
- d) continuità d'azione.

Autonomia: l'OdV ha piena autonomia nelle iniziative di vigilanza e controllo e non deve subire alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque rappresentante della Società e, in particolare, dell'organo dirigente. Per la sua autonomia è previsto un budget annuale da assegnare al momento della sua delibera di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Indipendenza: al fine assicurare l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello, l'OdV non svolge compiti operativi e gestionali, ma vigila sull'adeguatezza e la concreta attuazione del Modello. L'OdV svolge una periodica attività di reporting verso il CdA.

Professionalità: l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare, sulle tematiche di risk management e/o auditing. Tale caratteristica, unita all'indipendenza, garantisce l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione: l'OdV è una struttura riferibile alla Società e deve svolgere in modo continuativo e con adeguato impegno le attività necessarie per la vigilanza dell'adeguata attuazione ed efficacia del Modello.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che il/i componente/i dell'OdV possenga/no, oltre alle caratteristiche sopra descritte, anche requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (onorabilità, assenza di conflitti di interessi, assenza di relazioni di parentela e cointeressenza con gli organi sociali ed il vertice aziendale).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo, sulla base delle caratteristiche e dimensioni della Società, ritiene che la soluzione ideale sia costituire un OdV a composizione monocratica con professionista esterno. Attesa la preferenza per un organismo monocratico, il componente, avente le caratteristiche richieste dal precedente par. 4.1, deve possedere specifiche e qualificate competenze e consolidate esperienze in tema di applicazione e compliance del d.lgs. n. 231/2001 maturate in precedenti incarichi di componente di Organismi di Vigilanza e/o di consulenza professionale.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina (max tre anni) ed alla scadenza può essere rinnovato. In ogni caso, l'OdV continuerà a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiunta decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato presupposto o particolarmente riprovevole;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio alcuno il nuovo OdV.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi statutari;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale e/o economica tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Il componente dell'OdV al momento della sua nomina è tenuto a sottoscrivere apposita autodichiarazione scritta con la quale dichiara di non trovarsi in condizioni di ineleggibilità e incompatibilità con la carica e, comunque, a dichiarare l'assenza di conflitto di interessi e l'assenza di procedimenti penali in corso a suo carico ovvero di procedimenti già definiti con sentenza di condanna o di "patteggiamento" anche non definitiva anche per reati diversi da quelli di cui al D.lgs. n. 231/01.

Il componente deve, altresì, dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione dell'eventuale modifica dello status iniziale.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello deliberato dall'organo amministrativo;
- verificare l'efficacia di funzionamento del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni della Società;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica approvate dal Consiglio di Amministrazione siano effettivamente recepite dal Modello ed operativamente attuate.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei presidi di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura organizzativa. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato per l'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al paragrafo 4.7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che le disposizioni previste dal Modello per le diverse tipologie di attività (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) siano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle prescrizioni e dei comportamenti del Modello;
- monitorare l'adozione ed effettiva implementazione delle azioni correttive che la Società ha pianificato di porre in essere al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti;
- verificare l'adozione di un sistema di deleghe e procure conforme ai principi dettati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- verificare l'efficacia dei controlli preventivi e valutare eventuali modifiche ed integrazioni al Modello;

- favorire tramite attività continua di verifica e di informazione ai Destinatari la ricezione delle informazioni, in special modo nei casi di “fuori procedura” o di situazioni di particolare esposizione ai rischi;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni al Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari ed opportuni;
- condurre incontri periodici con i responsabili per le tematiche di sicurezza e salute dei lavoratori al fine di essere informato delle attività poste in essere, delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolti nell’espletamento delle operazioni e mantenere evidenza scritta di tali incontri;
- esaminare quanto emerso durante gli incontri periodici, in merito alla definizione e realizzazione degli interventi finalizzati al miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all’OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti della Società e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie funzioni interne e degli organi sociali;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società utilizzando le risorse di cui al successivo paragrafo.

Gli accessi dell’OdV ai fini della vigilanza presso la sede della Società, saranno verbalizzati ed inseriti in un apposito libro verbali vidimato e firmato dall’OdV. Il Presidente o altro componente del Consiglio di Amministrazione apporranno la loro firma nel verbale per ricevuta e presa visione.

4.6 Risorse dell’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all’OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell’incarico assegnato. In particolare, all’OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico.

Le risorse sono assegnate dal CdA in relazione alle specifiche esigenze espresse dall’OdV.

4.7 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza

4.7.1 *Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza*

Al fine di agevolare l’attività di vigilanza sull’applicazione, il rispetto e l’efficacia del Modello, l’OdV deve essere informato dai Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

In tale ambito, si distinguono le **segnalazioni** e i **flussi informativi obbligatori** (informazioni generali e specifiche):

a) **Segnalazioni**

Per le segnalazioni valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla eventuale violazione di disposizioni del Modello e di pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni di eventuali pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società;
- i Destinatari interni e i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Ai sensi e per gli effetti della normativa sul whistleblowing, ovvero sia la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" si sottolinea, da un lato, che la segnalazione da parte di un soggetto non può dar luogo ad atti ritorsivi e discriminatori nei confronti dello stesso per motivi collegati direttamente o indirettamente alla stessa segnalazione, dall'altro, che il segnalante deve essere opportunamente tutelato ed è interesse proprio del whistleblower di ricevere piena e compita riservatezza circa la sua identità.

A garanzia della buona interpretazione del sistema delle segnalazioni ed a tutela della riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione di violazione, la Società rende operative opportune cautele che si sono sostanziano in:

- formazione e comunicazione sui contenuti del Decreto e le sue finalità;
- formazione e comunicazione sui contenuti del Codice Etico e del Modello;
- obbligo di riservatezza dell'OdV come da mandato ricevuto;
- obbligo di riservatezza da parte della funzione che amministra le caselle di posta elettronica tramite apposito NDA (Non Disclosure Agreement);
- analisi di ulteriori iniziative a tutela della riservatezza del segnalatore (whistleblower); tra esse certamente la valutazione di attuazione di modalità criptate di gestione delle segnalazioni che si stanno mettendo a punto anche nell'ambito degli standard internazionali ISO, in particolare gli standard 37001 e 37002. La norma ISO 37002, in particolare, in fase di elaborazione e il cui gruppo di lavoro dovrebbe terminare i lavori entro il 2020, fornirà indicazioni specifiche in ambito whistleblowing e, in particolare, per l'implementazione, la gestione, la valutazione, il mantenimento e il miglioramento del canale di gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello e potrà essere utilizzato da organizzazioni di ogni dimensione.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, può incontrare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma proposta di non procedere. In ogni caso, come già detto, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede. A tal riguardo, si sottolinea che la segnalazione di violazione effettuata con un fine diffamatorio, dunque falsa e tendenziosa, di un collega, un subordinato, un capo gerarchico o un'altra persona costituisce violazione del Modello e, come tale, è quindi perseguita disciplinarmente.

b) Flussi Informativi obbligatori (informazioni generali e specifiche)

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni generali e specifiche relative ai principali fatti aziendali relativi alle Aree a Rischio Reato o che integrano o possono integrare una violazione del Modello stesso.

Sono informazioni generali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società o i componenti degli organi sociali e dipendenti aziendali;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei soci;
- le relazioni interne da cui emerga la responsabilità per ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi e gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato soprattutto qualora non siano state rispettate, per le motivazioni più varie, le procedure statuite internamente;
- i mutamenti procedurali nelle Aree a Rischio Reato;
- l'iter di predisposizione e approvazione del Bilancio della Società;

Sono informazioni specifiche, tutte le informazioni, i dati e i report periodici ad hoc riguardanti l'operatività aziendale che consentono di monitorare l'evoluzione delle Area a Rischio Reato e il funzionamento dei presidi di controllo del Modello.

La Società predispose un'apposita procedura operativa per la gestione dei flussi informativi obbligatori per l'OdV declinati per ciascuna Attività a Rischio Reato ed in relazione alle diverse fattispecie di Reato rilevante per la Società. La procedura definirà i responsabili del flusso, il contenuto del flusso, i tempi e le modalità di invio.

Al fine di facilitare lo scambio di informazioni, l'Organismo di Vigilanza nell'ambito degli accessi periodici che svolgerà con cadenza al massimo trimestrale, procederà ad incontrare ciclicamente i referenti della Società.

I flussi informativi e le segnalazioni, corredati dalla documentazione di supporto, devono essere indirizzati alla casella di posta elettronica dedicata dell'OdV (odv@consorziointesa.org). Nel caso di problemi di natura tecnica che dovessero inibire il funzionamento della casella dedicata, la Società deve, senza indugio alcuno, darne comunicazione all'OdV al fine di provvedere all'attivazione di un canale di comunicazione alternativo.

Si segnala che l'invio dei flussi informativi e delle segnalazioni all'OdV è obbligo assunto con l'impegno del dipendente al rispetto del Codice Etico e del Modello. Il mancato invio del flusso informativo e della segnalazione rappresenta violazione al Modello dà pertanto luogo ad un provvedimento disciplinare da graduare in funzione della gravità della violazione, come previsto nel Modello.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello è del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito alle attività svolte, allo stato di attuazione del Modello e la sua efficacia di funzionamento ed alla presenza di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun anno di vigilanza, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche o criticità connesse alle attività, laddove rilevate e rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello, allo stato di avanzamento del piano delle attività annuali.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri sono verbalizzati e copia sarà custodita dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- b. segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti ed azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali valutazioni e proposte circa l'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente e nelle modalità valutate più opportune il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione dovesse riguardare i componenti dello stesso.

5 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

Il Consorzio Intesa prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i Modelli devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dalle disposizioni del Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel Modello lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, per brevità, il "CCNL") per il Commercio nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

5.4 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori del Consorzio, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio alcuno gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in sua vece, altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.5 Terzi: collaboratori, intermediari e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, intermediari (es. procacciatori d'affari), consulenti esterni, e, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, il Consorzio ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte del Consorzio Intesa, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.6 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.