

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MANUALE DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Copia № _____

Consegnata a: _____

In data: _____

Edizione	Data	Descrizione	Elaborazione	Approvazione
V_01	26/07/2023	Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo	Isfid Prisma srl	Strano Andrea
V_02	20/02/2024	Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo	Trevisiol Giuliano	Strano Andrea

Sommario

PREMESSA	3
PARTE GENERALE	6
INTRODUZIONE	7
Responsabilità del Consorzio	7
Soggetto apicale	8
Soggetto subordinato	9
Criteri oggettivi di imputazione	10
Obiettivi e finalità del MOG	11
Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni	13
Diffusione del modello e formazione	14
Codice Etico	15
Codice Disciplinare	16
Sistema di controllo interno	17
Attività di controllo interno	17
Integrazione con altri sistemi di gestione	18
Organismo di Vigilanza	18
Il sistema di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	19
Leggi in materia di Whistleblowing	20
PARTE SPECIALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 01.00	CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 03.00	VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SICUREZZA E DI SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 04.00	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 05.00	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 06.00	PROCEDURE PER EVITARE L'IMPEGNO DI LAVORATORI IRREGOLARI Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 07.00	REATI FISCALI Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 08.00	PROCEDURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE (Whistleblowing) Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 09.00	PROCEDURE DI REVISIONE, VERIFICA, ED AGGIORNAMENTO DEL MOG	Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 10.00	PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE IDONEE A PREVENIRE LA COMMISSIONE DI REATI Errore. Il segnalibro non è definito.

MOG 11.00	PROCEDURA DI PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
MOG 12.00	PROCEDURA DEI FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
DOCUMENTI INTEGRATIVI		Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Vision (di seguito "Consorzio"), ha inteso predisporre il presente Manuale Organizzativo e di Gestione ("MOG") per estrinsecare le regole di controllo interno che specificamente presidiano i rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231.

Il MOG descrive gli strumenti di organizzazione realizzati per il coordinato e controllato svolgimento dei processi aziendali nelle attività aziendali c.d. a rischio, ove cioè possono essere rischi di commissione di reati presupposto, considerati dal D.lgs. 231, come considerati dal Documento di Valutazione dei Rischi di Reato.

Il presente Modello descrive gli strumenti di organizzazione e le regole di condotta posti in essere per lo svolgimento, coordinato e controllato, dei processi aziendali nell'ambito delle attività c.d. a rischio, dove cioè si considera possano sussistere rischi di commissione di reati presupposto del D.lgs. 231, come individuati dal Documento di Valutazione dei Rischi di Reato. In particolare, la metodologia adottata è articolata in due fasi principali:

IDENTIFICAZIONE AREE SENSIBILI *Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (=in quale settore / area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.lgs. 231/01.*

DEFINIZIONE DI UN SISTEMA *Il sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la*

DI CONTROLLO *conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità*
PREVENTIVO *dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione.*

La realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito indicato come "MOG") viene effettuata sulla base:

- di risultati raggiunti nelle fasi di analisi e definizione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo;
- delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'organizzazione.

Al fine di prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'organizzazione ai sensi del D.lgs. 231/01, il MOG prevede:

- L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione agli specifici reati da prevenire;
- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il **MOG** trova la sua espressione anche attraverso i numerosi e articolati documenti quali lo Statuto, il Codice Etico, il Codice Sanzionatorio, il Regolamento di Gestione Contabile, il Regolamento di Gestione del Sistema Informatico e gli altri documenti di indirizzo prodotti dagli organi direttivi del Consorzio che accompagnano l'agire quotidiano mediante procedure e protocolli specifici.

Il **MOG** è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'organizzazione ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi all'interno dell'organizzazione o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del **MOG** e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati al fine di consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del **MOG** e dei documenti ad esso allegati oltre che dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'organizzazione ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Il **MOG** si compone delle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che si ispira ai valori e concetti del Codice Etico e in cui sono descritti il processo di definizione, le regole di funzionamento nonché le modalità di applicazione delle procedure del **MOG** che disciplinano le specifiche attività sensibili con il fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231;
- **Parte Speciale**, a sua volta composta da:
 - ❖ Codice Etico, documento che definisce la mission aziendale, i principi etici ed i valori di riferimento cui il Consorzio si ispira per il suo perseguimento;
 - ❖ Procedure di gestione che regolano i comportamenti delle funzioni soggette a rischio secondo il documento di valutazione dei rischi di reato;
 - ❖ Codice Sanzionatorio che prevede le misure sanzionatorie a carico dei lavoratori subordinati, amministratori ed altri destinatari;
 - ❖ Regolamento di Gestione Contabile
 - ❖ Regolamento di Gestione del Sistema Informatico
 - ❖ Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001.

I destinatari del presente modello sono tenuti alla conoscenza ed osservanza dei principi in esso contenuti.

Analoga informativa viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono con il Consorzio attraverso la pubblicazione del Codice Etico sul sito www.consorziotion.it

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MANUALE DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento una specifica responsabilità della persona giuridica nel caso in cui una persona fisica legata alla prima da un rapporto funzionale abbia commesso, nell'interesse o a vantaggio di essa, uno dei c.d. reati presupposto, previsti dal capo I, sez. III del decreto.

Nel sistema elaborato dal legislatore, si presume l'esistenza di una specifica ed autonoma responsabilità della persona giuridica, quando ricorrano i seguenti presupposti:

- 1) commissione di uno dei reati presupposto da parte di una persona fisica;
- 2) esistenza di un rapporto di natura organica tra l'autore del reato e la persona giuridica, al momento della commissione del fatto incriminato;
- 3) evidenza di una connessione tra la persona giuridica e il fatto-reato, basata sull'individuazione di un interesse o vantaggio comunque acquisito dalla persona giuridica in conseguenza del reato.

Ricorrendo tali condizioni, l'accertamento di un reato determina in capo alla persona giuridica, presunta responsabile, l'onere di fornire una prova contraria, che consiste nella dimostrazione di aver adottato ed attuato efficacemente dei modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatesi.

Qualora l'Ente non dimostri il possesso di questa condizione esimente, il giudice applicherà nei confronti dell'Ente stesso una sanzione pecuniaria¹, accompagnandola, eventualmente, con alcune sanzioni accessorie (interdittive; confisca; pubblicazione della sentenza) correlate alla gravità del reato.

Responsabilità del Consorzio

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 231/2001, tale disciplina si applica «agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica» mentre non si applica «allo Stato, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».

¹ La sanzione pecuniaria viene applicata dal giudice, ai sensi dell'art. 10, comma 2, D.lgs. n. 231/2001, per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille.

La giurisprudenza è intervenuta più volte per individuare quali siano gli esatti destinatari della normativa non facilmente individuabili dalla generica espressione di legge.

La responsabilità del Consorzio viene connessa alla posizione funzionale rivestita dai soggetti autori del reato presupposto, che devono avere agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente e possono rivestire le seguenti qualifiche²:

- a) *"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"*, ovvero i c.d. soggetti in posizione **apicale**;
- b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"*, ovvero i soggetti **sottoposti**.

Viene quindi introdotto un sistema sanzionatorio autonomo degli enti in considerazione del fatto che, nell'ambito di illeciti commessi nell'attività d'impresa, la persona fisica non è quasi mai l'esclusivo autore del fatto reato ma che il reato è spesso espressione della politica aziendale o deriva da una colpa di organizzazione.

Soggetto apicale

Per i reati commessi da soggetti in posizione di responsabilità apicale, il D.lgs. 231/2001 introduce una presunzione di responsabilità oggettiva del Consorzio, responsabilità che il Consorzio può escludere, richiamando la c.d. "clausola esimente" prevista dal comma 1 dell'art. 6³, dimostrando:

- 1) che l'organo dirigente o responsabile, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire quel reato⁴;

² art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001

³ Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che (...)

⁴ D.lgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. a)

- 2) che il Consorzio o l'ente abbia affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo - il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei modelli e sul loro aggiornamento⁵;
- 3) che le persone che hanno commesso il reato abbiano fraudolentemente eluso i modelli di organizzazione e gestione⁶;
- 4) che l'OdV abbia efficacemente operato e interagito prontamente per la prevenzione dei reati societari, escludendo omissioni o insufficiente vigilanza⁷.

Soggetto subordinato

Il Consorzio può essere chiamato a rispondere anche nel caso venga accertato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza, dolosa o colposa, degli obblighi di direzione o vigilanza⁸ gravanti sul vertice aziendale.

L'art. 7, rubricato "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*", individua i soggetti "*sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti c.d. "apicali"*".

In tal senso, trattandosi di persone fisiche la cui commissione di reati è in grado di impegnare la responsabilità del Consorzio, la definizione di "sottoposto" va considerata in modo estensivo includendo sia i "dipendenti" del Consorzio sia i soggetti "esterni" cui sia stato affidato un incarico soggetto alla direzione e controllo da parte di uno dei soggetti apicali.

Il comma 2⁹ dell'art. 7, conferma la presenza del c.d. "carattere esimente", già indicato all'art. 6¹⁰, applicabile solo nel caso in cui il vertice abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati presupposto.

⁵ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. b)

⁶ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. c)

⁷ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. d)

⁸ D.lgs. 231/2001 art. 7, co. 1 – "Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"

⁹ D.lgs. 231/2001 art. 7, co. 2 – "In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

¹⁰ Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

L'efficacia dell'attuazione corrisponde a due specifici interventi:

- a) una verifica periodica del *MOG* e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tutte le condizioni di cui sopra, nessuna esclusa, devono essere state applicate prima della commissione del reato per essere qualificate "esimenti".

Criteria oggettivi di imputazione

Perché il Consorzio risponda del reato si rende necessario che il fatto (reato presupposto) sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio¹¹.

Se i due concetti di interesse e vantaggio rappresentano due condizioni giuridiche affatto diverse, dove l'interesse rappresenta una imputabilità "ex ante" mentre il vantaggio ha una sua individuazione "ex post", secondo parte della dottrina, anche il vantaggio attiene al risultato ottenuto grazie alla commissione dell'illecito, prescindendo da ogni considerazione inerente la soggettiva intenzione di chi l'ha commesso.

Il richiamo all'interesse del Consorzio va correlato necessariamente alla condotta della persona fisica autrice del fatto, bastando come condizione che il fatto abbia favorito l'ente, indipendentemente dalla volontà del trasgressore e dalla circostanza che l'obiettivo sia stato conseguito.

In ogni caso, la responsabilità del Consorzio è collegata sempre e comunque al principio di legalità, cioè, risponde solo se, in relazione al singolo reato, è espressamente prevista la responsabilità amministrativa della società con legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

¹¹ Dlgs 231/2001 art. 5, c.1 - 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (...)

Obiettivi e finalità del MOG.

Gli articoli 6¹² e 7¹³ del D.lgs. 231, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa del Consorzio, qualora quest'ultima dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati nel D.lgs. 231, e
- b) che sia stato istituito, all'interno del Consorzio stessa, un organismo di vigilanza e di controllo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di verificare il funzionamento, l'attuazione e l'aggiornamento del MOG.

Il Consorzio ritenendo di primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del ruolo istituzionale proprio e delle società controllate, ha ritenuto pienamente conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla dichiarazione dei principi generali per l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001.

Il Consorzio ritiene che la previsione normativa fornisca l'opportunità di migliorare sempre più il rapporto con la società civile, rafforzando l'importanza del rispetto di valori di tipo etico e a tal proposito ha adottato un proprio Codice Etico.

¹² **Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). 2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. 3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. 4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. 4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). 5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

¹³ **Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. 4. L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La “moralizzazione” dell’impresa ed il perseguimento “dell’integrità” aziendale rappresentano al tempo stesso una sicura valorizzazione delle attività gestite.

Il MOG tiene conto di tutte le prescrizioni del Decreto, ed è ispirato alle linee guida elaborate in materia da Confindustria e ANAC nonché alle *best practices* di prevenzione dei reati in ambito internazionale che si possono riassumere in:

1. individuazione delle attività a rischio reato. In particolare, l’individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.lgs. 231/2001, presuppone che all’interno del Consorzio siano vagliati tutti i processi aziendali. I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, sono oggetto di specifica verifica di adeguatezza e di aggiornamento da parte dell’OdV che informa periodicamente il CdA.
2. identificazione dell’organismo dell’ente (ODV) a cui è affidata la vigilanza e la definizione delle idonee modalità di azione;
3. definizione del flusso informativo rilevante verso tale organismo;
4. definizione di protocolli di comportamento e di attuazione delle decisioni nelle attività a rischio reato;
5. definizione di un sistema disciplinare predisposto per sanzionare i comportamenti dei dipendenti posti in essere in violazione delle prescrizioni definite nel MOG;
6. programmazione dell’attività di formazione, con particolare attenzione alle figure interessate alla gestione di attività a rischio.

In tal modo il MOG ha lo scopo di:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Consorzio;
- b) Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal Consorzio in quanto, anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, esse sono comunque contrarie, oltre che alle

disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui il Consorzio intende attenersi nell'espletamento della propria missione;

- c) consentire al Consorzio, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare a commissione dei reati stessi.

Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa del Consorzio, l'Amministrazione può decidere di adottare un sistema di deleghe di poteri e di funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il MOG, Parte Speciale, prevede specifiche procedure contenenti la descrizione formalizzata:

- delle prassi interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- delle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da assicurare la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste assicurano, ove possibile, la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Il superamento di tali limiti quantitativi può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione ed indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono stati affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato un principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli previsti nel *MOG*, sono ammesse in caso di emergenza oppure di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure sono aggiornate anche su proposta o segnalazione dell'OdV stesso.

Diffusione del modello e formazione

Il Consorzio si impegna a promuovere la comunicazione e la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari interessati, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione. I dirigenti e tutti i responsabili dell'azienda, nonché il personale dipendente sono tenuti a frequentare i corsi di formazione sul sistema relativo al D.Lgs. n. 231/2001 con cadenza periodica.

L'impostazione e la programmazione dei corsi di formazione è definita dal Consorzio in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Consorzio intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi aventi

rapporti contrattuali con il Consorzio - dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola contrattuale.

Codice Etico

Il Consorzio ha definito e adottato il proprio Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente MOG si integrano con quelle del Codice Etico aziendale pur presentando, il MOG, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione dei precetti dati dal D.lgs. 231, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte del Consorzio.

Le regole ed i principi di condotta contenuti nel Codice integrano il comportamento che tutti coloro che agiscono in nome e per conto del Consorzio sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del contratto, di cui agli artt. 1175¹⁴, 1176¹⁵ e 1375¹⁶ c.c., al fine di garantire il rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, riconducibili all'etica aziendale.

Per i dipendenti, inoltre, il rispetto del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104¹⁷ del codice civile.

Il MOG risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio del Consorzio, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

¹⁴ **Comportamento secondo correttezza** - Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

¹⁵ **Diligenza nell'adempimento** - Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

¹⁶ **Esecuzione di buona fede** - Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede.

¹⁷ **Diligenza del prestatore di lavoro** - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Codice Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e)¹⁸ e l'art. 7, comma 4, lett. b)¹⁹ del D.lgs. 231 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dal Consorzio in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del MOG stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del MOG medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Nell'ambito del MOG, si ritiene pacifico che violazioni alle disposizioni ivi contenute ledano il rapporto di fiducia instaurato con il Consorzio e possano di conseguenza comportare l'adozione di azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dal Consorzio in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7²⁰ dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali,

¹⁸ e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

¹⁹ b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

²⁰ **Sanzioni disciplinari** - Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca

di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del MOG che contempla il codice sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Sistema di controllo interno

È l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda.

Attività di controllo interno

Tali attività presentano un'analogia struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati, nonché appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:

1. La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;

mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro aderisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

2. La tracciabilità delle scelte ovvero la costanza visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse;
3. L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescinda da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'Articolo 6 del D.lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

Integrazione con altri sistemi di gestione

Particolare rilievo al sistema di controllo interno è dato dall'integrazione nel MOG del Sistema integrato di gestione interna, costituito dalle procedure UNI EN ISO 9001, la cui applicazione consente il mantenimento di un elevato standard di controllo continuativo e documentato.

Organismo di Vigilanza

L'incarico di istituire ed individuare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello Organizzativo stesso nonché di curarne l'aggiornamento è proprio del Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza, così individuato, dispone di risorse adeguate e professionalmente idonee nonché di completa autonomia operativa, ragion per cui l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio autonomo regolamento operativo.

L'OdV ha natura monocratica.

Il sistema di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'OdV è informato, mediante segnalazioni da parte di qualsiasi portatore di interesse quali a titolo esemplificativo, amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità del Consorzio ai sensi del D.lgs. 231.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV:

- a) le segnalazioni, reclami e le informazioni/dati/notizie richieste alle singole strutture del Consorzio devono essere trasmesse, periodicamente, per iscritto nei tempi e nei modi che saranno definiti dalla procedura MOG 13.00 "Flussi informativi all'OdV";
- b) Il verbale e le decisioni che ne sono derivate ogni qualvolta venga effettuato il "Riesame della Direzione"
- c) ogni altra informazione, di qualsiasi genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del MOG nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del D.lgs. 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate al Consorzio dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.lgs. 231 o del MOG;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del MOG a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare, è fatto obbligo a tutti i portatori di interesse di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal D.lgs. 231 o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al MOG.

La segnalazione può essere riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal MOG in tema di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni possono essere inviate via e-mail (su apposita casella), posta, normale o raccomandata, indirizzata all'Organo di Vigilanza presso il Consorzio; la busta sarà aperta solo dai membri dell'OdV.

Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Leggi in materia di Whistleblowing

Il D.lgs. n. 231/2001 contiene disposizioni volte a tutelare il dipendente od il collaboratore che segnali illeciti nel settore privato. In particolare, l'articolo 6, comma 2-*bis* (introdotto dall'art. 2 della L. n. 179/2017 "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato"), richiede che il Modello di Organizzazione e di Gestione preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità del Consorzio, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con l'espressione "*whistleblower*" si fa dunque riferimento al dipendente o collaboratore il quale - rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, o essendo sottoposto alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti apicali - presenti segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Lo stesso comma 2-*bis* ha introdotto una serie di garanzie nei confronti degli autori di segnalazioni di reati o d'irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro o di collaborazione:

- **obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante:** l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificati e non esaustivi: indagini penali, tributarie od amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- **divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante:** nei confronti del segnalante non è consentita, né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla Segnalazione. Resta inteso che il Consorzio potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare od arrecare pregiudizio al segnalato ovvero ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, qualsiasi ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto di questa particolare procedura;

- **tutela del segnalato:** il soggetto oggetto di segnalazione di irregolarità interne dovrà essere informato dall'O.d.V., non appena possibile, dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito:
 - (i) ai fatti per i quali è accusato;
 - (ii) all'ufficio od ai servizi che potrebbero ricevere la segnalazione nell'ambito del Consorzio od in altri enti e
 - (iii) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Modalità di trasmissione delle informazioni all'OdV

Con riferimento alle modalità di trasmissione di segnalazioni, reclami e informazioni / dati / notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire per iscritto all'OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'OdV medesimo;
- Qualora una segnalazione fosse inoltrata a uno solo dei membri dell'OdV, lo stesso si impegna a portarla a completa conoscenza degli altri membri nell'arco delle 24 ore.
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del MOG devono pervenire ad opera dei portatori d'interesse.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel MOG sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso all'archivio informatico riservato, con poteri di lettura e scrittura, è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

Al Consiglio di Amministrazione è consentito l'accesso all'archivio riservato informatico in sola lettura e con la copertura di ogni dato e/o informazione necessaria a tutelare l'anonimato del segnalatore.

Criteria di aggiornamento del MOG

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del MOG sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b)²¹ del D.lgs. 231 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative;
- violazioni e/o esiti di verifiche sull'efficacia del MOG;
- cambiamenti della struttura organizzativa e gestionale del Consorzio;
- cambiamenti dell'attività aziendale

In conformità al ruolo assegnatogli dal D.lgs. 231, l'OdV comunicherà al CdA ogni notizia, della quale sia venuto a conoscenza, che possa rendere necessari interventi di aggiornamento e adeguamento del MOG.

Il MOG sarà in ogni caso sottoposto a procedura di revisione periodica al fine di garantire la continuità di riferimento alle attività aziendali.

Le proposte di aggiornamento del MOG verranno sottoposte dall'OdV al CdA per l'approvazione.

²¹ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;