

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

PARTE GENERALE

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di amministrazione 23/02/2022	Adozione
Rev. 1	Consiglio di amministrazione 15/12/2023	Aggiornamento

SOMMARIO

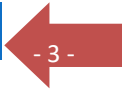
SOMMARIO	- 1 -
PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO	- 3 -
PARTE GENERALE – DEFINIZIONI	- 3 -
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 E LE NORME DI RIFERIMENTO	- 5 -
L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETA'	- 6 -
L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'	- 7 -
APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE	- 8 -
L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	- 9 -
NATURA DELLA RESPONSABILITA'	- 9 -
AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	- 10 -
LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231	- 10 -
SINDACATO DI IDONEITA'	- 11 -
L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE	- 12 -
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	- 12 -
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	- 14 -
LA SOCIETA'	- 14 -
PREMESSA: IL PROFILO DEL CONSORZIO APAM	- 14 -
ORGANI	- 16 -
ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA	- 17 -
IL MODELLO ADOTTATO DA CONSORZIO APAM	- 17 -
IL MODELLO NEL PIÙ AMPIO SISTEMA DI GOVERNANCE E CONTROLLO INTERNO	- 17 -
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	- 19 -
LA STRUTTURA DEL MODELLO	- 21 -
FUNZIONE DELLE PARTI SPECIALI	- 22 -
IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	- 24 -
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	- 27 -
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	- 28 -
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	- 28 -
LA COMUNICAZIONE INIZIALE	- 28 -
LA FORMAZIONE	- 28 -

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

INFORMAZIONE AI COLLABORATORI ED AI PARTNER.....	- 29 -
SISTEMA DISCIPLINARE.....	- 29 -
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	- 30 -
SANZIONI	- 30 -
VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	- 32 -
MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI	- 33 -
DIRIGENTI.....	- 33 -
QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI.....	- 34 -
MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	- 34 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	- 36 -
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ	- 36 -
VIOLAZIONI CON RIFERIMENTO AL D. LGS 81/2008	- 36 -
ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	- 37 -
REGOLE GENERALI.....	- 37 -
VALUTAZIONE, INDAGINE E ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE	- 37 -
IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI.....	- 37 -
ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ	- 37 -
L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19	- 38 -
ORGANISMO DI VIGILANZA	- 39 -
PREMESSA.....	- 39 -
COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	- 39 -
COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	- 40 -
FLUSSI INFORMATIVI.....	- 41 -
COMUNICAZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	- 41 -
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	- 42 -
RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	- 42 -
SCHEDA DEI RAPPORTI FUNZIONALI TRA I DOCUMENTI DEL SISTEMA DI AUTOTUTELA	- 43 -
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO	- 43 -
LE FASI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO	- 44 -
CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI REATI.....	- 45 -
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	- 46 -
CODICE ETICO E MODELLO	- 46 -



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



L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno recentemente interessato l'ordinamento italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n. 231 (di seguito "Decreto 231"), in attuazione della delega conferita con la legge 29/9/2000 n. 300, infatti, si inserisce nell'ambito dell'ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli stati aderenti all'Unione Europea, e pertanto anche all'Italia, l'assunzione di omogenei mezzi di repressione e prevenzione della criminalità che coinvolge il settore economico.

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

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

In un'ottica di responsabilizzazione, al riguardo, dei propri dipendenti e di tutti i soggetti terzi che, in generale, operano per suo conto, la Società, per una corretta organizzazione gestionale riferita a scopi preventivi della commissione di reati rilevanti, che è volta a limitare l'azione repressiva del Decreto 231/2001, ha pienamente rilevato e fatta propria, muovendo dal medesimo Decreto, la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può spendere, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di un indebito vantaggio connesso, la possibilità di dimostrare la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, assecondando così l'effetto di un decisivo fattore esimente che determina la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato materialmente l'illecito.

La suddetta estraneità, secondo la legge, può essere adeguatamente comprovata anche attraverso la dimostrata funzionalità di un'organizzazione interna attenta, in chiave di prevenzione reale, alla formazione della corretta volontà decisionale della struttura, nonché, altresì, generalmente attenta al corretto utilizzo di appropriate risorse professionali nell'ottica preventiva generale dei citati illeciti penali.

Le suddette condizioni esimenti, delineate dallo stesso Decreto 231/2001 con l'apposizione di oneri e comportamenti preventivi, sono state assunte dalla Società come proprie e, come può essere rilevato, esse danno luogo al prioritario contenuto legale del presente Modello, che è stato appositamente istituito ai fini sopra citati.

PARTE GENERALE – DEFINIZIONI

Società: Consorzio A.p.a.m. Società Cooperativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ente: Consorzio A.p.a.m. Società Cooperativa

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

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

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

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

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

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



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

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

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

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

A mero titolo di riepilogo, utile per chiunque si renda lettore del presente Modello nell'esercizio di qualsivoglia pertinente funzione, si espongono di seguito, in quanto strettamente connesse agli scopi del documento, le principali linee di riferimento normativo poste dal Decreto 231/2001.

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

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

L’INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETA’

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

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

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

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

Con il comma 2 dell’art. 5 del D.Lgs 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l’ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell’art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un’attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui “l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”. Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l’interesse proprio che quello dell’ente, l’ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l’interesse dell’agente rispetto a quello dell’ente, sarà possibile un’attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l’ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell’illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l’ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

L'ESONERO DELLA RESPONSABILITA'

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

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

Il provvedimento legislativo prevede la mancata emersione di responsabilità qualora l'ente si sia dotato preventivamente, rispetto al tempo di commissione del singolo reato, di una serie di strumenti formali "di protezione" comunemente denominati nel loro complesso, nella prassi professionale, "scudo protettivo", cui il presente documento direttamente si riconduce.

Ai sensi degli articoli 5 e 6 del Decreto 231/2001, sono fattori costitutivi del c.d. scudo protettivo:

- a. l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un documento complesso interno definito modello di organizzazione e gestione, quale ambisce essere il presente atto, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, adeguata azione preventiva rispetto alla commissione dei reati della specie di quello verificatosi (fattore 1);
- b. la nomina e l'operatività di un precisato organismo dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del predetto modello di organizzazione e gestione e di curare il suo aggiornamento (fattore 2) (per gli enti, ivi compresi quelli di piccole dimensioni, i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente).

Per ciò che attiene il rapporto tra soggetti c.d. apicali e modello, è importante sottolineare come nel caso concreto l'ente deve altresì, al fine di andare effettivamente esente da responsabilità, dimostrare in giudizio, nel caso di azione avversa: (i) che nel commettere il reato costoro si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni contenute nel modello (fattore 3); (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza (fattore 4).

Per entrambi i primi due fattori costitutivi del modello si impone quindi una piena dimostrazione di concreta operatività, anche in via di fatto. Per i restanti fattori, invece, risulteranno decisive le circostanze reali del fatto di reato, in relazione a cui non è concepibile alcuna misura preventiva.

Relativamente ai soggetti non apicali la presenza del modello esclude presuntivamente, e ciò non va quindi dimostrato caso per caso, ogni forma di responsabilità amministrativo-penale dell'ente. È in tale ipotesi l'Autorità procedente ad avere l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del modello medesimo.

APPARATO SANZIONATORIO A CARICO DELL'ENTE

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

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

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

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

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.



L'ADOZIONE DEL MODELLO E CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società, tra l'altro, ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“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”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001* (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria (versione aggiornata 2021) suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex D. Lgs. 231/2001* e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Anche il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili, in collaborazione con Confindustria, il Consiglio Nazionale Forense e l'Associazione Bancaria Italiana, ha emanato, nel 2018, un documento recante *“principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza”*.

NATURA DELLA RESPONSABILITA'

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

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

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

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

LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nell'allegato nr. 6 "Reati sanzionati dal Decreto" del presente Modello.

SINDACATO DI IDONEITA'

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

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

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

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

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il SIMOG – Sistema Integrato del Modello

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Organizzativo e Gestionale quale è stato elaborato; “il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell’ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all’evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti”.



L'ANALISI DELLA STORIA DELL'ENTE

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

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti dell'vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati: ad esempio il momento della presentazione delle offerte per gli enti che partecipano ad appalti pubblici; i contatti con la concorrenza; la costituzione di ATI; le modalità di esecuzione degli appalti; l'analisi delle attribuzioni a soggetti esterni di consulenze (con particolare riguardo al costo ed alla effettività delle stesse), la gestione delle risorse economiche, le movimentazioni di denari all'interno del gruppo, ecc.

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

VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

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

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

In caso di trasformazione. L'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione. L'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione e del conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

1) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 2) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza;
- 3) Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.



PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

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

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

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

LA SOCIETA'

Premessa: il profilo del Consorzio Apam

Questa parte del Modello riassume e descrive la struttura organizzativa attuale dell'Ente e le sue attività caratteristiche, al fine di favorire, in capo al lettore del documento, una corretta delimitazione essenziale dei relativi rischi generali, comprensiva di quanto attiene quelli specifici previsti dal Decreto 231/2001 e, quindi, la corretta ed agevole individuazione preventiva degli ambiti al cui interno potrebbero essere teoricamente commessi gli illeciti sanzionabili con le disposizioni del medesimo Decreto 231/2001. In altre parole, lo scopo di tale individuazione è, quindi, quello di incentivare ogni adeguata contromisura di carattere previsionale, con l'esito di una più intensa frustrazione dei possibili focolai di azione negativi.

I Soci e titolari di diritti del Consorzio sono:

COMPAGNIA AGRICOLA ITALIANA
OP AGRONATURA
MINIOTO VINCENZO
FRUTTO DEI NEBRODI
SOC AGR PATERNTI DI PATERNITI CARLO, FILIPPO E F.SCO
FONTI NUNZIATA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

C.E.P.A.
MOZZICATO MICHELE
CICERO PIETRO
CALT
BONO SALVATORE
MINIOTO CORRADO
AZ AGRICOLA FORACI S.S.
MICALE ROSALIA TIZIANA

La Società ha per oggetto la lavorazione e commercializzazione dei prodotti agrumari dei propri soci.

L'obiettivo del Consorzio è quello di raccogliere la sfida delineata dalla rivoluzione agro-industriale, facendo da vettori alle quattro dimensioni che la caratterizzano:

- accesso alle nuove soluzioni nel campo della coltivazione;
- apporto delle innovazioni nel campo delle attrezzature agricole e dell'agricoltura di precisione;
- apertura alle nuove soluzioni che investono l'impiantistica di irrigazione;
- controllo e sviluppo delle piattaforme di analisi di dati garantiti dai nuovi servizi digitali.

Il Consorzio Apam, nell'ambito di quanto disposto dalla regolamentazione comunitaria e nazionale vigente in materia di organizzazioni di produttori ortofrutticole e di quanto disposto dallo statuto sociale, ha adottato un proprio regolamento interno per disciplinare il conferimento, la classificazione e la commercializzazione dei prodotti orticoli conferiti dai produttori associati.

Gli associati assumono la qualità di "socio conferente" con i seguenti obblighi:

- a. applicare, in materia di conoscenza della produzione, di produzione, di commercializzazione e di tutela ambientale, le regole adottate dall'organizzazione di produttori;
- b. di aderire ad una sola organizzazione di produttori riconosciuta;
- c. commercializzare per il tramite dell'Organizzazione l'intera produzione ortofrutticola per la quale ha aderito; solo per un quantitativo ridotto è concessa al socio la vendita diretta;
- d. contribuire alla costituzione e al finanziamento di fondi necessari per il conseguimento degli scopi sociali, con particolare riferimento ai fondi costituiti per l'esecuzione di programmi operativi;
- e. presentare annualmente l'impegno di conferimento con la specificazione della superficie messa a coltura per ogni prodotto per il quale ha scelto di aderire all'organizzazione.

Il Consorzio orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità delle merci, dei prodotti e dei servizi offerti. Nelle comunicazioni ai clienti, compresi i messaggi pubblicitari ed il contenuto del sito internet aziendale, persegue i seguenti obiettivi:

- chiarezza e semplicità, attraverso un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- conformità alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completezza, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- verità e trasparenza, escludendo l'uso di modalità di informazione ingannevoli, sia nei contenuti, che in relazione agli strumenti di comunicazione adottati. Lo stile di comportamento di Apam e dei propri Dipendenti nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di leale collaborazione e di elevata professionalità.

A differenza di quanto accade per le società commerciali in genere, la modalità di realizzazione dell'oggetto sociale non è rimessa alla scelta dei soci e degli amministratori poiché subisce il limite di legge della mutualità. Qualsiasi decisione, adottata anche a grandissima maggioranza, deve sempre essere rispettosa del principio mutualistico.

Organi

Ai sensi dello Statuto sono organi dell'Ente:

- L'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale e Revisore Legale dei Conti.

Assemblea

Lo Statuto della Società disciplina competenze e modalità di convocazione dell'Assemblea dei Soci; hanno diritto ad intervenire e votare in Assemblea i soci legittimati in forza dell'iscrizione al libro soci.

Consiglio di Amministrazione

Il Consorzio è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri. Lo Statuto individua i criteri di composizione e di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società, con la sola esclusione di quelli riservati all'Assemblea ai sensi di legge o dallo statuto. La rappresentanza della Società spetta al Presidente, al Vice-Presidente e, nei limiti conferiti, agli Amministratori delegati nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, alla data di redazione del Modello, è il Sig. Carmelo Micale.

Collegio Sindacale e Revisore Legale dei Conti

Il Collegio Sindacale è monocratico e composto da un sindaco effettivo, il quale è un revisore legale ed esercita anche il controllo contabile.

Il Consorzio riconosce l'importanza di un adeguato sistema di controllo interno quale strumento che può assicurare la verificabilità e conoscibilità delle attività ed operazioni aziendali, il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, la gestione ottimale ed efficiente e l'accuratezza e completezza dei dati contabili e finanziari. Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono tenuti a partecipare attivamente al corretto e miglior funzionamento del

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

sistema di controllo interno. La responsabilità di attuare un efficace sistema di controllo interno è affidata a tutta la struttura organizzativa.

Organizzazione dell'azienda

La Società ha sede in Piazza Stazione Zappulla Snc 98070 – Torrenova (ME): i locali sono di proprietà di uno dei soci e in questa sede si svolge anche l'attività operativa di lavorazione, stoccaggio degli agrumi conferiti dagli associati. Il prodotto buono viene venduto alla grande distribuzione e gli scarti all'industria.

La società possiede numerose certificazioni:

- a. Certification Bio Suisse AG (ICB) per l'osservanza delle direttive Bio Suisse per la trasformazione, confezionamento, commercio e immagazzinamento;
- b. Certificato rilasciato da Naturland – Associazione per l'agricoltura tedesca - per la qualità degli agrumi limone, arance e kiwi;
- c. Certificato di conformità rilasciato da Ecogruppo Italia S.r.l. per la produzione di prodotti conformi al metodo di produzione biologico di cui al Reg. CE 834/07 ed alla normativa nazionale di settore;
- d. Certificato di iscrizione al Consorzio di Tutela del Limone di Siracusa IGP in qualità di confezionatore;
- e. Sistema per la gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2015¹;
- f. Certificato di conformità alla ISO 22005:2007² per rintracciabilità aziendale per le fasi di conferimento, selezione, lavaggio, spazzolatura e confezionamento di agrumi; elementi tracciati: fornitori, quantità prodotto, imballaggi primari, additivi utilizzati, unità di vendita, clienti; obiettivi: garantire la rintracciabilità di tutti i flussi di materiali; facilitare il ritiro/richiamo del prodotto dal mercato.

IL MODELLO ADOTTATO DA CONSORZIO APAM

Il Modello nel più ampio sistema di governance e controllo interno

La Società Consorzio A.p.a.m. Società Cooperativa ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli organizzativi³.

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”), adottato dal Consorzio A.p.a.m. Società Cooperativa per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei soggetti (c.d. “Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.Lgs. 231/01 di seguito per brevità “Decreto”) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. B del Decreto).

¹ Con scadenza il 06 marzo 2022.

² Con scadenza il 09 giugno 2022.

³ Testo aggiornato al 2021 (ultima versione).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

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

I risultati dell'analisi sono riportati nel paragrafo "Mappa dei Rischi" e nell'Allegato nr. 7 "Analisi del Rischio", e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti. Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto dell'Ente, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società; consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

I punti qualificanti del Modello sono i seguenti:

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di Consorzio Apam S.c.a.r.l. nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico, sulla base dell'Organizzazione aziendale, è stato individuato quale unico soggetto apicale il Presidente del C.d.A., mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei responsabili le diverse funzioni, nei dipendenti e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, clienti).

In particolare, i soggetti destinatari del Modello:

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

Principi generali di comportamento

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

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

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza e di controllo, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche e organizzative tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

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

- la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con Esponenti aziendali, Collaboratori esterni o Fornitori/Partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;
- la Società rispetterà la procedura di scelta dei partner commerciali e valutazione costante degli stessi di cui alla procedura PMOG 05, nel rispetto delle prescrizioni della Certificazione ISO 9001:2015;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- di ciascuna operazione sensibile deve essere conservato un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;
- la Società si atterrà al sistema di deleghe e procedure aziendali – Qualità, Ambiente e Sicurezza – eventualmente necessarie, al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici e a rispettare il Regolamento Informatico adottato dalla Società;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente dei beni e delle risorse aziendali, intendendo per improprio, salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società;
- ogni soggetto che opera per la Società rispetta gli incarichi ricevuti in materia di tutela dei dati personali delle persone fisiche, con rispetto delle normative in vigore, in esecuzione dei principi indicati anche nel Codice Etico, sia nell'utilizzo della rete informatica, sia nell'utilizzo di social networks, siti, blog, rapporti con la stampa e con i media, nell'utilizzo e nella conservazione del materiale cartaceo, nei rapporti di lavoro e collaborazione, nell'utilizzo della posta aziendale e dei dispositivi informatici aziendali, nel pieno rispetto del Regolamento Informatico adottato;
- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispone nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà della Società;
- la Società regola l'ingresso dei visitatori esterni (clienti, fornitori, collaboratori, etc.) mediante la procedura denominata "**Regolamentazione Visite Aziendali**" qui integralmente richiamata e nella sua ultima revisione, che andrà a disciplinare obbligo e modalità di registrazione all'ingresso conforme alla normativa privacy in vigore, divieti vigenti nelle varie zone (es. fumo, cibo, bevande, etc.), obblighi di utilizzare sistemi di protezione individuali o della proprietà aziendale, nonché dei prodotti aziendali, modalità di utilizzo della Wi-Fi aziendale *guest* previa registrazione e nel rispetto delle norme in vigore.

La struttura del Modello

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

L'individuazione delle specifiche aree di attività considerate a rischio e quella dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse, costituisce il punto di partenza concettuale della realizzazione del Modello. Sulla base delle sue risultanze sono state identificate anche le principali misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve violare per originare la fattispecie di reato potenzialmente sanzionabile anche con le norme del Decreto 231/2001.

La loro conoscenza preventiva costituisce, pertanto, elemento importante per qualunque soggetto responsabile operante nell'interesse dell'Ente, poiché strumento di base per ogni possibile intervento preventivo di tutti gli organi interni.

L'art. 6 del Decreto 231/2001 prevede che il modello di organizzazione e gestione ricomprenda prioritariamente l'analisi delle attività svolte nell'ambito dell'ente, al fine di individuare quelle che possono considerarsi esposte all'eventualità degli illeciti rilevanti, nel senso che all'interno del loro ambito operativo appare teoricamente possibile la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231/2001.

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività del Consorzio e ritenute rilevanti ai fini del risk assessment eseguito internamente, sono emersi come rilevanti i seguenti rischi-reato:

- a. Reati la Pubblica Amministrazione ed assimilabili ivi comprese le frodi in agricoltura;
- b. Reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- c. Reati societari;
- d. Frodi IVA e reati tributari;
- e. Delitti di criminalità organizzata;
- f. Reati in materia di sicurezza sul lavoro e delitti contro la personalità individuale;
- g. Reati di ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio;
- h. Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- i. Reati associativi;
- j. Reati ambientali;
- k. Reati falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo;
- l. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- m. Violazione del diritto d'autore;
- n. Delitti contro l'industria ed il commercio;
- o. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- p. Reati doganali;
- q. Reati transnazionali.

All'interno delle aree di attività dell'Ente, di seguito specificamente analizzate, sono ravvisabili elementi di rischio o spazi organizzativi che appaiono in grado, sia pure in un'ottica assolutamente ipotetica e astratta, di consentire, attraverso apposite iniziative dolose (o, limitatamente ai reati in materia di sicurezza sul lavoro, anche colpose) di potenziali soggetti agenti, la commissione di uno o più dei predetti reati previsti dal Decreto 231/2001.

Con riferimento, invece, alle altre tipologie di reato previste dal Decreto 231/2001, pur analizzate e valutate in relazione alla particolare organizzazione interna ed al settore di attività in cui l'Ente opera, non sembrano ravvisabili concrete e rilevanti aree di rischio tali da richiedere uno specifico intervento.

Le diverse Sezioni sono volte a delineare i principi a cui devono ispirarsi i protocolli aziendali adottati (o di futura adozione) dalla Società.

Le singole parti speciali tratteranno nello specifico i reati sopra richiamati.

Funzione delle Parti Speciali

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

I Processi Sensibili (per attività tipica o di provvista) sono definiti sulla base realtà gestionale ed operativa di Consorzio Apam e in relazione alle fattispecie di reato individuate.

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Attualmente le Parti Speciali sono:

1. Parte Speciale n. 1: “*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
2. Parte Speciale n. 2: “*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*” e “*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
3. Parte Speciale n. 3: “*Autoriciclaggio riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
4. Parte Speciale n. 4: “*Reati tributari*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001;
5. Parte Speciale n. 5: “*Reati Societari*”, “*Corruzione tra privati*” e “*Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-ter e 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
6. Parte Speciale n. 6: Reati “*Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*”, “*Delitti contro la personalità individuale*”, “*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-septies, 25-quinquies, 25-duodecies del d.lgs. 231/2001;
7. Parte Speciale n. 7: “*Reati ambientali*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001; del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale;
8. Parte Speciale n. 8: “*Delitti di criminalità organizzata*” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-ter del d.lgs. 231/2001;
9. Parte Speciale n. 9: “*Delitti contro l'industria e il commercio*” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall'art. 25 bis.1 del d.lgs 231/2001;
10. Parte Speciale n. 10 “*Contrabbando*” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall'art. 25 bis.1 del d.lgs 231/01.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Consorzio Apam i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato nr. 1;
- Le clausole contrattuali da applicare nei contratti in essere e in quelli futuri – Allegato nr. 2;
- Lo statuto dell'Organismo di Vigilanza - Allegato nr. 3;
- La composizione dell'Organismo di Vigilanza - Allegato nr. 4;
- Il Regolamento delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – Allegato nr. 5;
- L'elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato nr. 6;
- L'analisi del Rischio – Allegato nr. 7.

nonché i seguenti elementi:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- l'organigramma;
- il sistema di deleghe e procure;
- le procedure aziendali.

Il sistema di deleghe e procure

Il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "Procedure". Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguono le finalità ivi indicate.

La Società si dota di un sistema di deleghe e procure al fine di garantire l'efficiente gestione dell'attività aziendale e prevenire la commissione dei Reati all'interno della stessa.

In particolare, si intende per:

- delega: un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso del sistema di comunicazioni organizzative;
 - procura: un negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
- Qualora i titolari delle funzioni aziendali necessitino di poteri di rappresentanza per lo svolgimento del loro incarico, viene loro attribuita dalla Società di riferimento una procura coerente con i poteri attribuiti mediante delega.

All'interno del Consorzio Apam, il sistema di deleghe è conforme ai seguenti principi:

- a. coloro che intrattengono rapporti di particolare rilevanza con i terzi per conto della Società devono essere dotati di delega, ove necessario;
- b. sono definite con chiarezza le competenze richieste ai destinatari delle deleghe;
- c. le deleghe prevedono poteri di spesa, ove funzionali all'esercizio della delega, adeguati alle funzioni conferite al delegato;
- d. le deleghe definiscono in modo chiaro i poteri del delegato;
- e. le deleghe conferiscono poteri gestionali a "persona idonea" ovvero in grado di espletare efficacemente le funzioni attribuite e coerenti con la responsabilità e posizione risultante dall'organigramma nonché con gli obiettivi aziendali;
- f. le deleghe sono aggiornate conformemente ai mutamenti organizzativi e sono coerenti con l'organigramma aziendale;
- g. è previsto ed attuato un controllo sull'esercizio dei poteri e compiti delegati;
- h. è prevista l'applicazione di sanzioni (in termini di revoca per giusta causa e richiesta di risarcimento danni) in caso di violazione da parte del soggetto delegato dei poteri e compiti ad esso attribuiti.

La delega è esplicitata nei verbali del Consiglio di Amministrazione e nei mansionari o Job Description, che definiscono la competenza di ciascuno. Le Job Description delle principali funzioni aziendali nonché dei Dirigenti e Quadri che operano nelle Aree a rischio sono accettate dagli interessati.

Qualora Dipendenti necessitino di poteri di rappresentanza per lo svolgimento del loro incarico, viene loro attribuita una procura coerente con i poteri di gestione attribuiti mediante delega. Ogni delega contiene uno specifico richiamo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Modello Organizzativo ed al Codice Etico adottato dalla Società con assunzione dell'impegno dell'interessato a conformare il proprio operato ai principi in esso contenuti.

Il sistema di procure adottato è conforme ai seguenti principi:

- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti "idonei";
- le procure sono predisposte, ove necessario, per funzione ed in conformità alle deleghe attribuite;
- le procure descrivono chiaramente i poteri di gestione conferiti nonché i poteri e limiti di spesa, ove funzionali all'esercizio della procura;
- le procure possono essere conferite a persone fisiche o a persone giuridiche (che agiranno a mezzo di propri procuratori, investiti di analoghi poteri).

Le procure sono tempestivamente aggiornate nei casi di estensione di responsabilità e poteri, trasferimento a nuove mansioni incompatibili con quelle per cui la procura era stata conferita, dimissioni, licenziamento.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree rilevanti individuate, per le quali sono state identificate idonee regole interne (parti speciali del presente Modello, politiche e procedure) ad integrazione del Codice Etico, sono le seguenti:

Aree rilevanti	Regolamentazione
Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Parte Speciale 1 Parte Speciale 2 Parte Speciale 3 Parte speciale 4 Parte speciale 5 Parte speciale 8
Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Parte Speciale 6 Parte Speciale 7 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: Politica, Manuale e procedure Procedura per l'approvvigionamento di beni e servizi
Gestione delle tematiche ambientali	Parte Speciale 8 Procedure Gestione ambientale Modello 231 e Sistema di gestione ambientale
Gestione e concessione di omaggi e liberalità	Parte Speciale 1 Parte Speciale 3 Parte Speciale 3 Parte Speciale 5 Parte Speciale 8 Parte speciale 9
Gestione dei finanziamenti (pubblici e non)	Parte Speciale 1

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

	<p>Parte speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p>
<p>Approvvigionamento di beni e servizi</p> <p>Gestione della tesoreria</p>	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 3</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 7</p> <p>Parte Speciale 8</p> <p>Parte speciale 9</p> <p>Parte speciale 10</p> <p>Procedura di Gestione dei magazzini e dei cespiti</p>
<p>Gestione della contabilità, del bilancio e degli adempimenti fiscali (inclusa l'archiviazione dei documenti contabili)</p>	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 3</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 5</p> <p>Procedura di chiusura delle situazioni contabili annuali e infrannuali e di redazione dell'informativa contabile verso la controllante</p> <p>Procedura investimenti e acquisto cespiti</p> <p>Procedura per l'approvvigionamento di beni e servizi</p> <p>Procedura di gestione dei magazzini e dei cespiti</p> <p>Procedura planning, budgeting & reporting</p>
<p>Gestione delle operazioni con parti correlate</p>	<p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 5</p>
<p>Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie</p>	<p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 5</p>
<p>Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso Soci, Sindaci, Revisori e Organismi di Controllo</p>	<p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 5</p>
<p>Gestione delle risorse umane</p>	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p> <p>Procedure per la selezione, assunzione e gestione del personale</p>
<p>Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza</p>	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p>

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

	<p>Procedure per la selezione, assunzione e gestione del personale</p> <p>Procedura Gestione dei rimborsi spese e delle spese di trasferta</p>
Gestione dei sistemi informativi aziendali	<p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte Speciale 5</p> <p>Procedura Utilizzo dotazioni informatiche, posta elettronica, internet e social media</p> <p>Politica di sicurezza informatica</p>
Gestione dei rapporti con agenti e intermediari	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 3</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p> <p>Parte speciale 8</p>
Gestione del contenzioso, dei rapporti con le Autorità Giudiziarie e dei rapporti con i soggetti indagati	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 2</p> <p>Parte Speciale 3</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p>
Gestione, mantenimento delle certificazioni e gestione dei rapporti con enti certificatori	<p>Parte Speciale 1</p> <p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p>
Definizione e gestione delle politiche fiscali	<p>Parte Speciale 4</p> <p>Parte speciale 5</p>



Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

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

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

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

- Definizione organigramma e mansionario;
- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree "sensibili" a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale (modalità o occasione di possibile commissione del reato), rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in "Memoranda", che illustrano le aree di rischio (anche dette "attività sensibili") rilevate, intendendosi per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 o le

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

attività “strumentali”, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;

- Valutazione dei meccanismi di controllo implementati dalla Società, in termini di adeguatezza (ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti): sono stati, altresì, implementati nuovi meccanismi di controllo;
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello;
- Introduzione di specifiche “clausole contrattuali 231” da applicare con i terzi, al fine di tutelare Consorzio A.p.a.m e responsabilizzare il terzo.

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell’attuazione del presente Modello, l’obiettivo è garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall’Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell’approvazione e inserita sul “sito” aziendale nonché sulle bacheche presenti nelle sedi amministrative e ove possibile nei cantieri. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

A tutte le funzioni e ai dipendenti viene consegnata in copia (anche in formato digitale) la documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure interne allegate al modello o in esso richiamate), a seguito della quale la risorsa sottoscriverà un documento per presa visione.

La Funzione Risorse umane, inoltre, gestisce l’affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

La formazione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 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.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, l'Ente, prevede, per i dipendenti amministrativi, l'erogazione di corsi destinati, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Per i dipendenti facenti parte dell'area operativa, come sopra anticipato, sarà consegnata una copia del Modello in formato digitale ed in sede di formazioni in ambiente sicurezza saranno illustrati i contenuti essenziali del Modello; per coloro che operano in specifiche aree di rischio ed i preposti devono essere istituiti appositi corsi di formazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con la Funzione Risorse umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

Informazione ai collaboratori ed ai partner

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza di Consorzio Apam che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice di condotta aziendale o a norme di legge o regolamento vigenti al superiore gerarchico e alla Direzione, che provvederanno a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per chi effettuerà detta segnalazione⁴.

Funzione del sistema disciplinare

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

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

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

Sanzioni

⁴ Riferimenti:

Procedure di condotta adottate dall'Ente e procedure organizzative interne vigenti.

Artt. 2104 – 2106, 2119 c.c.

Art. 7 L. n. 300/1970

Contratto collettivo nazionale coibenti chimica e industria;

Contratto collettivo nazionale imprese edili e affini.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dal Contratto collettivo applicato, di seguito si esplicitano i provvedimenti sanzionatori con descrizione della fattispecie illecite:

- incorre nel provvedimento di “richiamo verbale” il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che incorre in ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:
 - a. violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l’ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
 - b. ritardata comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
 - c. mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall’azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l’entità delle violazioni deve essere tale da non minare l’efficacia del Modello.

- incorre nel provvedimento di “multa” il lavoratore che attui reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:
 - a. inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 - b. adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - c. mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all’esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
 - d. gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi quali, ad esempio, omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, omissione colposa nell’assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l’omessa comunicazione all’Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello, omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato, inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, ogni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

- incorre nel provvedimento di “sospensione” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- incorre nel provvedimento di “licenziamento” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti “palesamente” in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Il licenziamento potrà assumere anche la forma “per giusta causa senza preavviso” quando il dipendente ha commesso infrazioni non colpose nella gestione dei rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l’azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente. Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento “doloso”. A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione; la frodolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza; la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

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

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

Violazioni in materia di whistleblowing

L’istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei soggetti che segnalano illeciti o attività

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

fraudolente svolte all'interno della struttura in cui prestano un'attività di lavoro autonomo o collaborano o prestano la propria attività di lavoro dipendente.

Più semplicemente, chi si accorge di fatti e/o atti sospetti all'interno di un'azienda, che non riguardano aspetti strettamente personali o liti tra colleghi, può ed è nelle condizioni di svolgere delle segnalazioni autonome.

La platea delle persone legittimate alla segnalazione, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, oltre quelle operanti nel settore pubblico (dipendenti, comprese le forze di polizia e il personale militare), comprende:

1. i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
2. i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
3. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
4. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
5. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
6. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

1. in forma scritta: analogica o con modalità informatiche;
2. in forma orale, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

La scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante.

Per la Società, invece, è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

Quanto alla forma scritta, si escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza, ma non è obbligatorio istituire una piattaforma, qualora le dimensioni dell'azienda non siano talmente strutturate da consentirlo con facilità.

La Società sceglie la seguente modalità scritta: la segnalazione è inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste sono inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Il soggetto individuato per la gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Nel "Regolamento delle segnalazioni all'Odv" sono riportati i dovuti approfondimenti.

Misure nei confronti di dipendenti

Dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dai CCNL applicati dall'azienda "Imprese edili e affini" e "Coibentazioni Chimica e Industria".

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Quadri, Impiegati ed Operai

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati e Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi i giorni previsti dai CCNL di settore da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto dei CCNL relativi al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.

Misure nei confronti dell'Organo amministrativo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

Misure nei confronti dei sindaci

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

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

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

Misure nei confronti dei collaboratori esterni alla società

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

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

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

Violazioni con riferimento al d. lgs 81/2008

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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



Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

Regole generali

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

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

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

Valutazione, indagine e accertamento della violazione

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

Irrogazione della sanzione a dipendenti

All'Organo amministrativo spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione – tenuto conto del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza - proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto nei paragrafi precedenti.

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

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la sede legale di Piazza Stazione Zappulla Snc 98070 – Torrenova (ME).

Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

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

L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

L'emergenza epidemiologica in atto impone una riflessione sui rischi attualmente gravanti sulle imprese esposte, da un lato, ad evidenti problemi di natura sanitaria, e, dall'altro, a possibili fenomeni di organizzazione criminale.

Sotto il primo aspetto, la necessità di contenimento del rischio epidemiologico ha condotto alla sottoscrizione del "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", con il quale il Governo e le Parti sociali hanno condiviso le Linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anticontagio.

Con riferimento ai rischi di criminalità finanziaria, invece, è evidente come le misure di lockdown imposte al Paese per il contenimento dell'epidemia abbiano provocato un indebolimento di gran parte del tessuto economico, aprendo una vera e propria falla rispetto a possibili fenomeni di organizzazione criminale. Non è un caso che l'Unità di Informazione Finanziaria abbia ritenuto opportuno sollecitare tutti i destinatari della normativa antiriciclaggio di cui al D.Lgs. 231/2007 al rispetto dei relativi obblighi, ricordando in particolare agli intermediari bancari e finanziari e ai professionisti che il livello di guardia in questo momento storico deve essere altissimo.

Entrambe le fattispecie, rischio sanitario e rischio di infiltrazione criminosa, comportano conseguenze non solo sul piano della responsabilità penale individuale, ma anche in relazione ad un possibile coinvolgimento dell'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Molti dei reati connessi ai suddetti rischi sono infatti contemplati nell'elenco dei reati presupposto che, al ricorrere di determinate condizioni, generano la responsabilità dell'ente.

In tale situazione, negli Enti che hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito "modello 231"), diviene centrale il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") al quale, ai sensi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

dell'art. 6, co. 1, lett. b.), è affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza e sul corretto funzionamento del modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

Particolare attenzione deve essere posta ai rapporti intrattenuti con aziende che operano nei settori della sanità, ovvero in settori attigui, nonché ai finanziamenti erogati con garanzie dallo Stato, sia in sede di istruttoria, sia in fase di utilizzo dei fondi.

Il Dlgs 8 novembre 2021 n. 195 – pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 novembre – ha ampliato il novero dei reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies del Dlgs 231/2001) che comprenderà quindi anche le contravvenzioni (punte con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi) e, nel caso del riciclaggio e dell'autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Premessa

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

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

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

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla Società diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale.

Composizione dell'organismo di vigilanza

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

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, è stato stabilito dal Consiglio di amministrazione, con apposita delibera di nomina, che l'OdV sia composto da un solo membro esterno, il quale potrà attingere a figure professionali ulteriori qualora lo ritenga opportuno (soprattutto in ambito sicurezza e ambiente).

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente all'Organo amministrativo.

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

Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza

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

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

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

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

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

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

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella parte speciale del modello;
- verificare che gli elementi previsti nella parte speciale del modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte all'Organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo; significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; modifiche normative; definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, etc), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

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

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

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria dell'Organo amministrativo;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

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

Flussi Informativi

Comunicazioni nei confronti degli organi societari

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

In proposito, l'OdV predispose per l'Organo amministrativo:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- immediatamente, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

amministrativa degli enti che attengono al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del modello adottato.

L'OdV relaziona in modo continuativo l'Organo amministrativo. L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici ed in particolare con il Responsabile Risorse Umane, Responsabile Ufficio acquisti in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello e del Codice Etico e in ordine al controllo dei flussi finanziari, al processo di formazione del bilancio.

Tutte le attività compiute dall'OdV (p.e. incontri con il CdA, riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

Flussi informativi verso l'OdV

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta. Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, Consorzio A.p.a.m. Società Cooperativa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al Decreto Legislativo 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- eventuali violazioni riscontrate nell'applicazione dei Sistemi Iso Ambiente e Sicurezza nonché della Qualità;
- le segnalazioni relative alla procedura del *Whistleblowing*.

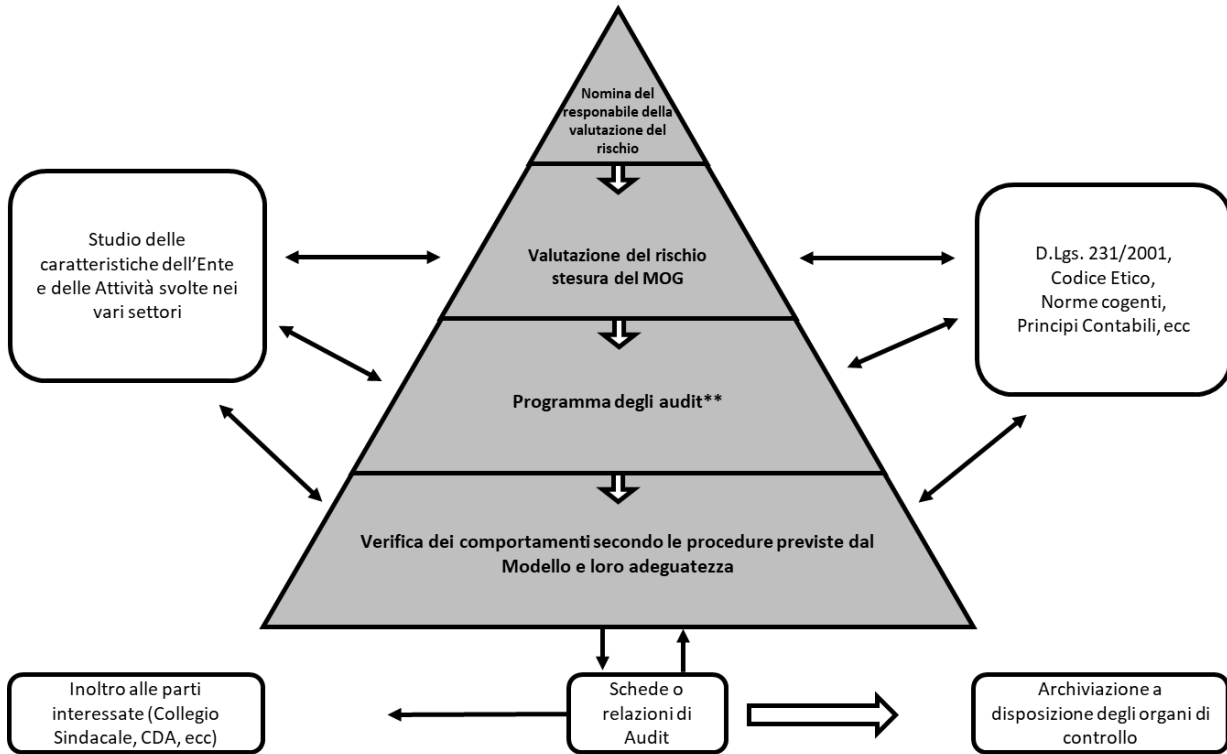
È istituito un indirizzo pec dell'Organismo di Vigilanza ove chiunque potrà inviare segnalazioni/comunicazioni.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

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



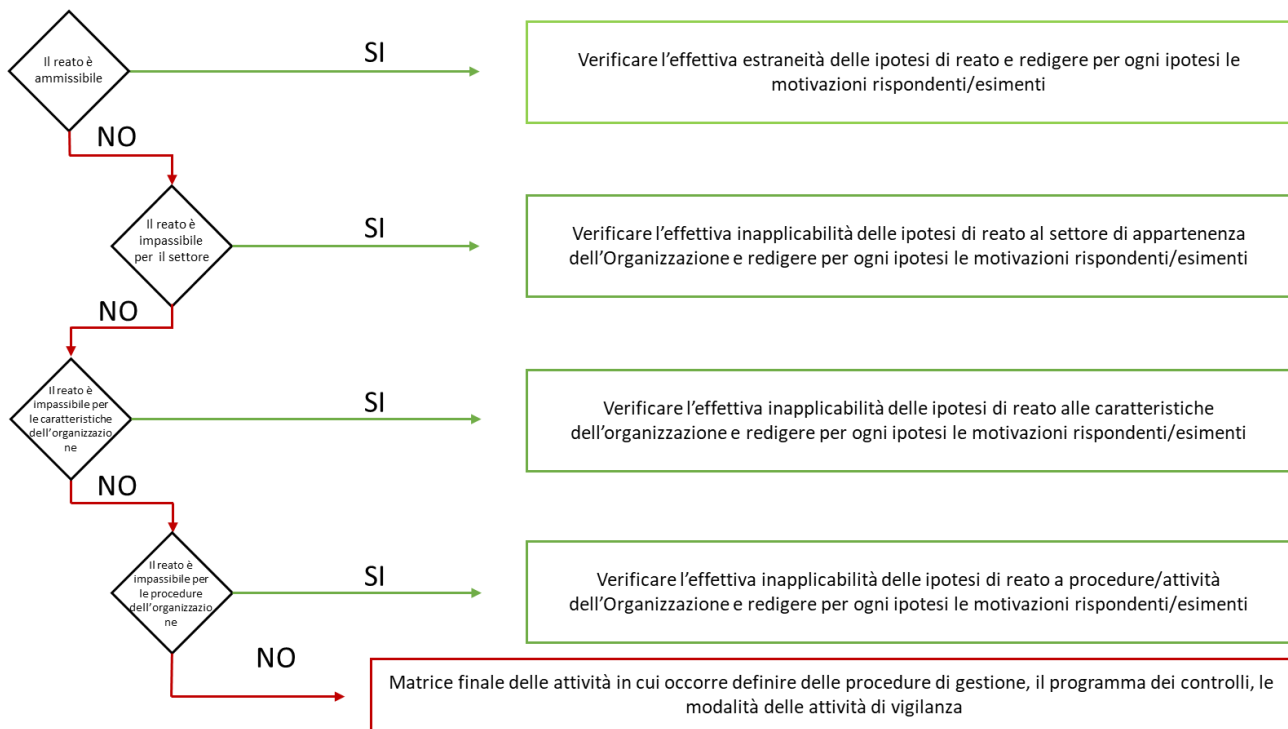
Fonte: Rappresentazioni Business School del quotidiano "Il Sole 24 ore"

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLA COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO

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

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO



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

Le fasi di attuazione del Modello

Le fasi di attuazione del Modello possono così sintetizzarsi:

Fasi	Attività	Key Officers
Fase 1	Avvio del Progetto Attribuzione dell'incarico per la redazione, l'implementazione del Sistema di Autotutela e la formazione del personale al fine di assicurare l'adozione di un sistema efficiente ed efficace per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed esimente delle responsabilità dell'Ente in tale ambito.	Presidente C.d.A.
Fase 2	Presentazione del Sistema e raccolta dati aziendali Presentazione al Management dell'Ente del Sistema di Autotutela nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi/attività c.d. “sensibili”).	Consulenti
Fase 3	Svolgimento delle interviste e/o sottoposizione questionari. Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di controllo e compliance.	Consulenti e Presidente C.d.A.
Fase 4	Gap analysis.	Consulenti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Criteri adottati per la valutazione dei reati

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

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

Scala dei Rischi	
Rischio Basso	La probabilità di commissione del reato è valutabile a mero titolo di ipotesi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

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

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

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

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

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

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

CODICE ETICO E MODELLO

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

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Consorzio Apam con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.