CONSORZIO UNICO CAMPANIA

P.zza Matteotti, 7 – NAPOLI

P.IVA 06848110638

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001: AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il modello di responsabilità da reato dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e della associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'ente sia esso società, associazione o – più in generale – di soggetti anche senza personalità giuridica, nel caso in cui i reati siano commessi nel loro interesse e/o a loro vantaggio.

Tale intervento normativo si è reso necessario in virtù di numerose Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia tra cui a titolo esemplificativo: la Convezione di Bruxelles del 26 luglio 1965 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In riferimento a questa importante cornice normativa di matrice sovranazionale, il decreto ha imposto agli enti forniti di personalità giuridica l'adozione di protocolli di auto-controllo, rispetto alla prevenzione delle ipotesi di reato riconsiderate dalla stessa normativa, quali fonti della responsabilità da reato dell'ente.

Qualora, cioè, esse si verifichino, e la loro realizzazione sia imputabile alla mancata diligente ed efficace attuazione di questo corpo normativo penal-preventivo di cui la società deve essersi frattanto dotata, può derivarne l'accertamento della responsabilità dell'ente, da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Come è immediatamente evidente, per il novero dei reati selezionati dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, si realizza un notevole ampliamento delle figure responsabili, essendosi affiancata alla tradizionale punibilità delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito, anche quella dell'ente che abbia tratto vantaggio dal reato, o nel cui interesse questo sia stato commesso (art. 5), anche per i reati ad esso riferibili commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato (art. 4).

1.2 I soggetti attivi del reato

Il d.lgs. n. 231/01 individua espressamente i soggetti attivi di reato:

- rappresentanti, amministratori e/o direttori di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizioni apicali - art. 5 lett. a);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra richiamati (c.d. soggetti sottoposti art. 5 lett. b).

Si ritiene che ricadono nella suddetta categoria (c.d. soggetti sottoposti) non solo coloro i quali sono legati all'ente da un vincolo organico, ma anche coloro che, sebbene non sottoposti ad un vincolo di subordinazione, sono poi di fatto assoggettati all'esercizio di un potere di direzione e/o controllo da parte di coloro che si trovano in posizione apicale all'interno dell'ente.

Secondo tale linea interpretativa, quindi, rientrano tra i soggetti di cui alla lett. b dell'art. 5, i lavoratori subordinati ma anche i lavoratori parasubordinati individuati dall'art. 409 comma 3 c.p.c. (rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa prevalentemente personale anche non a carattere subordinato). Problemi interpretativi riguardano, invece, soggetti esterni all'ente, come ad esempio collaboratori i consulenti esterni aventi rapporti contrattuali con l'impresa.

Superando i contrasti giurisprudenziali sul punto, la società – al fine di dare attuazione al modello nel modo più efficace possibile – ha ritenuto di assoggettare anche i collaboratori esterni ad un sistema di regole preventive.

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5, comma 1). Il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo. In proposito, si osserva che la legge chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta punibilità dell'autore del reato, che non può essere individuato ovvero non essere imputabile.

1.3 I reati previsti dalla d.lgs. n. 231/2001

Nella sezione III del d.lgs. n. 231/2001 recante "*responsabilità amministrativa da reato*" dall'art. 24 all'art. 25-*duodecies* sono elencate le fattispecie di reato. In particolare:

- l'**art. 24** riguarda l'indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (artt. 316-*bis*, 316-*ter*, 640, comma 2, n. 1, 640-*bis* e 640-*ter* c.p.);
- l'**art. 24-*bis*** riguarda i delitti informatici e trattamento illecito di dati (artt. 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* c.p.);
- l'**art. 24-*ter*** riguarda i delitti di criminalità organizzata (artt. 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 c.p.);
- l'**art. 25** riguarda la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 318, 319, 319-*ter* comma 1, 321, 322 comma 1 e 3 c.p.);

- l'**art. 25-*bis*** riguarda falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 435, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c.p.);
- l' art. **25-bis1** riguarda i delitti contro l'industria e il commercio (artt. 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater c.p.) ;
- l'art. **25-ter** riguarda i reati societari (modificato dalla l. 190/2012 – artt. 2621, 2622 primo e terzo comma, 2623 primo e secondo comma, 2624 primo e secondo comma, 2625 secondo comma, 2626, 2632 c.c.);
- l'art. **25-quater** riguarda i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e delitti conto la personalità individuale;
- l'art. **25-quinquies** riguarda i delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600-bis, primo comma, 600-ter, 600-quater1 e 600-quinquies c.p.);
- l'art. **25-sexies** riguarda i reati di abuso di mercato;
- l'art. **25-septies** riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (artt. 589, 590 c.p.);
- l'art. **25-octies** riguarda la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter1);
- l'art. **25-novies** riguarda i delitti in materi di violazione del diritto d'autore;
- l'art. **25-decies** riguarda l'induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. (art. 377-bis c.p.);
- l'art. **25-undecies** riguarda i reati in materia ambientale (artt. 727-bis e 733-bis, d.lgs. n. 152/2006 codice dell'ambiente);

- l'art. **25-duodecies** riguarda i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

1.4 Le sanzioni applicabili

Le sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca del prezzo o prodotto del reato;
4. pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica nel caso in cui sia accertata la responsabilità amministrativa da reato. Il *quantum* della sanzione pecuniaria è basato:

- per quanto riguarda il numero delle quote: dalla gravità del fatto, dal grado di responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti (v. art. 11);
- per l'importo unitario della singola quota: sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive (art. 13) sono state predisposte perché in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Affinché possano essere irrogate però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito amministrativo, ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13). In particolare le sanzioni interdittive, (art. 9 comma secondo) sono:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice ne dispone il commissariamento ogni qual volta:

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

Il tenore affittivo di questo apparato sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, già nelle indagini preliminari.

1.5 L'adozione di un modello organizzativo come esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

In ogni caso, l'ente, in favore del quale è stato commesso il reato, non risponde della responsabilità amministrativa citata qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (cd. modello organizzativo);
- abbia affidato, ad un organo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del

Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento (c.d. organismo di vigilanza);

- le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello;
- non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il decreto prescrive la necessaria cumulabilità delle condizioni innanzi emarginate.

Se è vero, insomma, che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico della società, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché alla società stessa possa imputarsi una c.d. 'colpa di organizzazione', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il "modello organizzativo" citato), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Occorre poi precisare che: se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti – c.d. soggetti in posizione apicale – la colpa si presume e spetta dunque all'ente provarne l'insussistenza (art. 6).

Se invece il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere (art. 7).

Il decreto prevede (art. 6), inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze di efficace ed efficiente attuazione:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01 DA PARTE DI UNICO CAMPANIA

2.1 Obiettivi perseguiti da Unico Campania

Il Consorzio Unico Campania (di seguito "il Consorzio") al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'esercizio della propria attività oltre che accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di procedere alla redazione di un modello di organizzazione e di gestione come previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

L'adozione di tale modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto del consorzio affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, è approvato nel presente testo definitivo dal Presidente del Consorzio e ratificato dal Comitato Direttivo e dall'Assemblea.

In conformità alla normativa richiamata, il Consorzio affida all'Organismo di vigilanza appositamente nominato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso e di curarne l'aggiornamento.

2.2 Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello organizzativo il Consorzio si prefigge l'obiettivo di costruire un complesso organico di principi e protocolli di controllo strutturati in considerazione delle specifiche attività ed esigenze aziendali ed in modo da prevenire il compimento dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Tramite l'individuazione di processi aziendali "a rischio reato" e l'individuazione dei protocolli di controllo a loro presidio, il Consorzio intende anche:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto di esso la consapevolezza di incorrere – in caso di violazioni previste dal presente decreto – di compiere un illecito penale,

amministrativo e disciplinare non solo nei proprio confronti, ma anche nei confronti della società stessa;

- ribadire che tali forme di illecito sono condannate dal Consorzio (anche se da tali comportamenti la società possa trarne o ne abbia tratto un qualche vantaggio) poiché contrarie alle norme di legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali;
- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissioni dei reati individuati dal decreto.

2.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale in funzione delle diverse aree di reato

Il presente Modello è articolato in due parti distinte: "parte generale" e varie "parti speciali" le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono affrontati (v. art 6):

- i principi generali del decreto n. 231/2001;
- le tematiche riguardanti l'istituzione e il funzionamento dell'organismo di vigilanza oltre che la individuazione di criteri per la circolazione di informazioni sulla funzionalità ed applicazione del presente Modello verso il predetto organismo;
- la predisposizione di un piano di formazione per i soggetti coinvolti, da adottarsi post delibera di approvazione del Modello;
- la predisposizione di un piano di diffusione del modello a tutti i livelli aziendali;
- un sistema disciplinare – sanzionatorio, graduato a seconda dei soggetti aziendali destinatari, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello;
- la descrizione delle modalità di individuazione dei processi aziendali a rischio reato, delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, delle metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati.

La Parte Speciale è composta da una serie di capitoli dedicati ai reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e la cui probabilità di accadimento è stata ritenuta rilevante in considerazione della specifica attività svolta dalla società.

Il modello consta, inoltre, di un insieme di documenti ad esso allegati:

- **All. 1)** testo del d.lgs. 231/01 aggiornato alla data di adozione del modello;
- **All. 2)** elenco dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- **All. 3)** mappatura ragionata delle attività aziendali a rischio reato con matrice esplicativa dei rischi rilevati;
- **All. 4)** Matrice riepilogativa dei rischi reato rilevati
- **All. 5)** Organigramma consortile aggiornato;
- **All. 6)** Statuto del Consorzio

2.4 Modifiche e integrazioni del Modello

Il presente modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" così come previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, pertanto, le successive modifiche e gli aggiornamenti sono demandati all'esclusiva competenza del Presidente del Consorzio.

Sempre al ridetto Presidente è affidato il compito, su proposta dell'organismo di vigilanza, di integrare il modello con ulteriori parti speciali riguardanti altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino collegate alle fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

3. SCOPO CONSORTILE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI UNICO CAMPANIA

3.1 Descrizione della *mission* consortile

Unico Campania è un consorzio con attività esterna ex art. 2602 c.c. e ss. non avente scopo di lucro ed avente come oggetto lo sviluppo e la attuazione del sistema tariffario integrato del trasporto pubblico locale definito dalla Regione Campania ed attuato dagli enti locali per quanto di competenza, con l'obiettivo di incrementare i ricavi da traffico di tutti i consorziati, tra le aziende di trasporto pubblico collettivo sui percorsi urbani ed extraurbani, per terra e per mare, su gomma, ferro, su funi, nella area regionale campana.

In particolare, secondo quanto indicato nello statuto consortile, il Consorzio è operante nei seguenti ambiti di attività:

- La promozione ed il coordinamento delle attività idonee a determinare tra i consorziati l'applicazione del sistema tariffario e l'integrazione degli orari e dei percorsi dei mezzi di trasporto;
- L'attività di promozione, di progettazione, di pianificazione di nuovi interventi volti ad estendere attraverso accordi ed intese con enti, imprese, associazioni ulteriori livelli di integrazione che abbiano, attraverso il miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio, un effetto incrementale dei ricavi dei consorziati;
- La rilevazione dei dati di traffico;
- La cura della stampa e distribuzione dei titoli di viaggio;
- L'organizzazione e la gestione degli incassi relativi alla distribuzione dei titoli di viaggio per conto della aziende consorziate;
- Il coordinamento delle attività di validazione e verifica dei titoli di viaggio sui mezzi e sugli impianti fissi dei consorziati;
- Il coordinamento, l'organizzazione e la gestione della attività di controllo nei confronti dei viaggiatori;

- La definizione e l'attuazione delle attività di promozione e comunicazione;
- L'attività di informazione dell'offerta tariffaria, delle sue caratteristiche, dei suoi vantaggi, in termini non solo economici, al pubblico.

Il Consorzio, in particolare, cura la fase di produzione, stampa e distribuzione dei titoli di viaggio integrati, ovvero quei titoli che consentono all'utente di viaggiare sui mezzi di trasporto pubblico locale di qualunque azienda consorziata entro i limiti di tempo e di territorio caratteristici del titolo acquistato.

Inoltre, in base a specifiche convenzioni negoziali il Consorzio cura l'attività di produzione, stampa e distribuzione dei titoli integrati anche per conto di aziende di Tpl non ad esso consorziate.

Di recente, in base a disposizioni definite dall'ente regolatore Regione Campania, sono diffusi anche i titoli aziendali che Unico Campania diffonde per conto delle aziende ad esso associate.

Le attività di stampa e distribuzione dei titoli sono generalmente esternalizzate a soggetti terzi scelti previa applicazione delle norme del Codice degli Appalti ex d.lgs. 163/2006.

Il Consorzio, inoltre, è attivo anche nella organizzazione di eventi e campagne promozionali e pubblicitarie volte ad incentivare l'utenza all'utilizzo del trasporto pubblico locale ed all'uso del titolo integrato.

Collabora con la Regione Campania e gli enti locali per l'attuazione delle tariffe agevolate in favore di determinate categorie di utenza, cura la lotta all'evasione tariffaria e provvede alla elevazione di sanzioni nei confronti dell'utenza sprovvista degli idonei titoli di viaggio.

Il Consorzio che – come detto – è senza scopo di lucro provvede a ripartire i proventi della sua attività, al netto dei costi di gestione sopportati, agli associati secondo criteri definiti in sede assembleare, basati su formule matematiche e previsti nell'ambito del proprio regolamento di attuazione.

3.2. Struttura logistica del Consorzio

La sede del Consorzio è sita a Napoli in P.zza Matteotti n.7. E' costituita da due uffici posti rispettivamente al 2° e terzo piano della scala C.

Al terzo piano sono presenti:

- Direzione;
- Area tecnica;
- Ufficio amministrativo e contabile;
- Ufficio comunicazione e marketing

Al secondo piano sono presenti:

- Ufficio clienti per ricorsi sanzioni amministrative;
- Ufficio verifiche pratiche convenzioni enti;
- Ufficio gestione personale distaccato per indagine di evasione/utilizzo;

Il caveau del Consorzio è costituito da un locale situato presso la stazione di Rione Alto della Metropolitana linea 1 di Napoli. Presso tale locale avvengono le consegne alle aziende e al distributore dei i titoli di viaggio su supporto magnetico da commercializzare.

3.3. La *governance* istituzionale: gli organi del Consorzio

Sono Organi del Consorzio:

- L'assemblea dei consorziati;
- Il Comitato direttivo;
- Il Presidente;
- Il Direttore;
- Il collegio dei revisori dei conti

Per le competenze riservate ai sopradetti organi si rinvia al contenuto dello statuto consortile allegato al presente modello.

3.4. La struttura operativa del Consorzio

Il vertice operativo del Consorzio è rappresentato dal Presidente che detiene la rappresentanza legale, sostanziale e processuale del Consorzio. Per le specifiche competenze riservate al Presidente si rinvia a quanto espressamente indicato nello statuto consortile allegato al presente modello.

Ad esso riporta il Direttore del Consorzio che è nominato dall'Assemblea, su proposta del Presidente, sentito il Comitato Direttivo ed al quale sono attribuiti tutti i poteri di gestione ordinaria del Consorzio.

Al Direttore riportano le seguenti aree funzionali:

- Amministrazione e Contabilità;
- Area Tecnica;
- Area Nuove Tecnologie;
- Area Marketing e Comunicazione;
- Legale

L'organico del Consorzio è formato da personale assunto e, come previsto dallo Statuto, dal personale assegnato dalle Aziende consorziate (personale distaccato). Il personale assegnato, durante il periodo di permanenza al Consorzio, risponde funzionalmente al Direttore del Consorzio.

Il personale assunto è così ripartito:

- n. 7 quadri con contratto a tempo indeterminato;
- n. 1 impiegato 3° livello a tempo indeterminato

Il personale distaccato è così suddiviso:

- n. 9 impiegati amministrativi;
- n.16 Agenti di Polizia Amministrativa

3.4. Le procure e le deleghe conferite

Al Presidente del Consorzio spetta per statuto la rappresentanza legale, sostanziale e processuale del consorzio. Ad Egli è altresì attribuita specifica delega di spesa sino ad € 200.000.00; oltre quella soglia è necessaria l'autorizzazione dell'Assemblea.

Al Responsabile della funzione operativa Amministrazione e Contabilità (Rag. Calvano – Distaccato da azienda consorziata) è attribuita procura speciale bancaria ad operare in nome e per conto del rappresentante legale per tutte le attività finanziarie del consorzio.

Al Sig. Michele Sepe (Amministrazione e Contabilità – Personale distaccato da azienda consorziata) è stata conferita delega per le operazioni bancarie e postali allo sportello.

Al Responsabile dell'Ufficio Stampa e relazioni esterne (all'interno dell'area Marketing – dott.ssa Cinzia Pastore – personale assunto) è stata attribuita la delega per la tutela della privacy degli utenti.

Al responsabile della funzione Marketing e Comunicazione (dott.ssa Valeria Sciarretta – personale assunto) è stata attribuito l'incarico di responsabile per la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.

3.5. Procedura per l'attribuzione di procure e deleghe e la verifica periodica di coerenza delle stesse

La procura è quel negozio giuridico unilaterale, avente rilevanza esterna, con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

All'interno della attribuzione e separazione di poteri, in ogni caso, è ammessa anche la delega di funzioni o attività, da intendersi come atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

La definizione delle procure compete al Presidente del Consorzio.

Le procure sono comunicate ufficialmente al destinatario mediante una lettera d'incarico, redatta su carta intestata dell Consorzio, da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura, redatto da pubblico ufficiale e contenente le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di procura, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

Le procure sono pubblicizzate attraverso un'adeguata comunicazione, contemplante l'avvenuto conferimento, l'oggetto della stessa e il destinatario del potere di firma, sull'intranet aziendale.

Le procure, altresì, sono raccolte ed organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono.

Ciascun soggetto aziendale, destinatario di procura, può delegare parte delle attività destinate ad avere rilevanza interna, ad altri soggetti aziendali, qualora ciò sia stato espressamente previsto nel conferimento dell'incarico e previa informativa al Presidente del Consorzio.

La delega deve risultare da atto scritto e, similarmente all'atto di conferimento della procura, deve contenere le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri oggetto di delega, il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello organizzativo.

L'organismo di vigilanza, nell'ottica del potenziale mutamento dell'organizzazione interna, verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure per un controllo di coerenza delle stesse con il sistema organizzativo aziendale.

Ogni mutamento al sistema di deleghe e procure deve essere comunicato all'organismo di vigilanza.
All'esito delle suddette verifiche l'organismo di vigilanza può raccomandare al Presidente del Consorzio a compiere eventuali modifiche e, quindi, anche revocare le procure/delega, nel caso in cui si impone un loro aggiornamento per effetto di organizzativi nella struttura del Consorzio, ovvero allorché la qualifica del destinatario non trovi corrispondenza con i poteri conferiti.
Il controllo svolto sullo specifico punto dall'organismo di vigilanza dev'essere unicamente preordinato a garantire l'adeguata prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01.

4. MODALITA' PER LA INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' CONSORTILI A RISCHIO REATO EX D.LGS. 231/01

4.1. Fase 1: Analisi conoscitiva del Consorzio

In questa prima fase è stato svolto un check - up documentale dell'azienda avente la finalità di definire un quadro generale della realtà di riferimento.

L'analisi conoscitiva è stata realizzata attraverso la raccolta ed analisi di una serie di documenti rilevanti per l'attività aziendale, secondo una check list documentale avente ad oggetto i seguenti ambiti d'indagine:

- Tipo di attività svolta e tipologia di partners commerciarli;
- Dimensione aziendale;
- Struttura organizzativa;
- Analisi dei rapporti con le pp.aa. in considerazione della attività core svolta;
- Compliance e responsabilità sociale;
- Eventuale elenco di procedimenti giudiziari passati o pendenti (anche conclusi con assoluzione) per soggetti aziendali, relativamente ai reati ex d.lgs. 231/01.

4.2. Fase 2: Somministrazione di interviste ai responsabili apicali delle attività in cui potrebbero essere commessi i reati

Attraverso incontri dedicati e condivisione di informazioni sono state somministrate delle interviste volte a:

- comprendere le dinamiche di svolgimento delle attività consortili;
- comprendere l'esistenza, la frequenza e rilevanza di eventuali rapporti con le pp.aa.;

- comprendere le modalità di gestione delle risorse finanziarie sia con riferimento ai rapporti con i soci consorziati sia con i fornitori;
- individuare le unità aziendali coinvolte nei relativi processi decisionali secondo l'organigramma e le linee di riporto;

4.3. Fase 3: Mappatura ed individuazione dei rischi reato

In esito alle informazioni e documenti raccolti nella fase d'indagine iniziale è stata redatta la **mappatura dei rischi – reato** volta all'individuazione delle possibili modalità di attuazione dei reati ex d.lgs. 231/01 rispetto al contesto aziendale mappato e le conseguenze in ordine all'applicazione delle sanzioni previste.

In particolare la mappatura contiene:

- l'elenco dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01 con indicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive;
- l'individuazione delle attività consortili a rischio di commissione di dei reati indicati dal d.lgs. 231/0;
- i reati potenzialmente associabili a ciascuna attività individuata;
- l'esplicazione delle potenziali modalità di commissione dei reati associati, le specifiche occasioni di realizzazione, i possibili vantaggi conseguibili dalla Società;

4.4. Fase 4: Valutazione dei rischi individuati ed individuazione del rischio inerente

Terminata la fase di identificazione dei rischi, attraverso l'individuazione dei processi a rischio reato, si è proceduto alla loro valutazione sia in termini di giudizio che attraverso una valutazione numerica.

La modalità per procedere alla misurazione del rischio ha dunque coinvolto due variabili:

- **Impatto**;
- **Probabilità.**

Rischio = Impatto x Probabilità

Al fine di garantire la massima coerenza fra le due variabili, la griglia di valutazione prevede, per entrambi, tre parametri di valutazione (da "basso" a "alto").

Ovviamente, data la difficoltà oggettiva di giungere ad una stima puntuale della probabilità e dell'impatto, la procedura in esame è volta ad individuare un range in cui entrambi i fattori possono essere collocati.

Indice di Impatto

L'impatto indica gli effetti che la commissione di un illecito possa avere sull'azienda in termini economici/finanziari.

La graduazione è sviluppata considerando le sanzioni applicabili in caso di commissione del reato:

Impatto	**Sanzioni d.lgs. 231/01**	
	Sanzione amm.va pecuniaria	**Sanzione interdittiva**
Basso 1	Quote < 400	Se presente, l'impatto aumenta di un livello
Medio 2	400 < quote < 600	
Alto 3	Quote > 600	

Indice di probabilità

La probabilità stima la possibilità che un comportamento illecito possa essere commesso durante lo svolgimento dell'attività.

Probabilità Alta	**3**
Probabilità Media	**2**
Probabilità Bassa	**1**

E' una valutazione soggettiva e prognostica effettuata sulla base di due parametri diversi:

- F = Frequenza dell'attività:
- S = Rischiosità del settore;

F = 60%	**L'attività è abituale**
F = 30%	**L'attività è mediamente abituale**
F = 10%	**L'attività è solo occasionale**

S = 40%	**Attività tipica del settore e presenta rischi rilevanti dai dati storici generali per le aziende di settore**
S = 20%	**Rischiosità nella norma**
S = 10%	**Rischiosità bassa**

Probabilità Rischio Inerente (PRI) = F + S

Sommando i due valori di frequenza e rischiosità del settore si ha:

F + S	**80 – 100%**	**PRI = 3**	**Probabilità Alta**
F + S	**40 – 70%**	**PRI = 2**	**Probabilità Media**
F + S	**0 – 40**	**PRI = 1**	**Probabilità Bassa**

La valutazione di rilevanza del rischio, quindi, deriva dalla combinazione dei due fattori sopracitati (impatto e probabilità) secondo la tabella che segue:

Rilevanza del Rischio				
Impatto	**Alta**	**3**	**6**	**9**
	Media	**2**	**4**	**6**
	Bassa	**1**	**2**	**3**
		Probabilità Bassa	**Probabilità Media**	**Probabilità Alta**

Rilevanza del Rischio Inerente (impatto x probabilità)

1 - 2	3 - 4	6 - 9
Rischio Basso	**Rischio Medio**	**Rischio Alto**

Se l'attività a rischio reato è solo **strumentale** all'accadimento di uno dei reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/01, cioè dal suo svolgimento non si determina direttamente il reato ma al più si ha viatico alla sua realizzazione, è stato opportuno considerare un livello di Rischio

Inerente inferiore a quello derivante dall'applicazione matematica di Impatto x Probabilità, sempre con il limite del rischio "basso".

La misurazione del rischio è necessaria per graduare la risposta aziendale al pericolo di reato e porre un limite alla quantità e complessità dei meccanismi di controllo e prevenzione che, senza tale limite, potrebbe essere potenzialmente infinito e si correrebbe il rischio di paralizzare o rallentare eccessivamente il normale svolgimento dell'attività oltre che caricare il Consorzio di costi inutili.

L' RI "basso" delimita il livello di rischio accettabile quello per il quale un'ulteriore e specifica protezione dal rischio non risulterebbe economicamente vantaggiosa, salvo prevedere, ad esempio, meccanismi di *audit*, verifiche sull'efficacia dei presidi esistenti qualora non contemplati o non calendarizzati, oppure formalizzazione di controlli già esistenti nella prassi.

L'RI "medio" implica l'opportunità di mitigare il rischio, prevedendo, ad esempio, appositi meccanismi informativi verso l'organismo di vigilanza di modo da consentire a questi un controllo diretto e costante e non meramente "a richiesta" sui processi sensibili ovvero - o in aggiunta - principi di controllo volti a meglio definire compiti e responsabilità esistenti e tracciabilità delle operazioni svolte.

L'RI "alto" implica la necessità di ridurre il rischio, adottando azioni concrete (attribuzioni di responsabilità, prescrizioni di controllo, istruzioni operative, modalità d'azione, policy etc.) che hanno come obiettivo quello di limitare la probabilità, l'impatto o entrambi gli aspetti, portando l'esposizione ad un livello di accettabilità.

Nelle ipotesi in cui non si è riusciti a trovare una opzione valida, anche economicamente, che riduca il rischio a livello accettabile la possibilità residua è quella di eliminare l'attività dalla quale il rischio scaturisce ovvero esternalizzarla, trasferendone il relativo rischio in capo a terzi.

Si è giunti, quindi, alla redazione della **matrice dei rischi** con indicazione del valore di rischio applicabile a ciascun processo mappato.

4.6. Fase 6: Redazione delle Parti Speciali del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01

La Parte Speciale del Modello Organizzativo è la naturale ed automatica trasposizione operativa delle risultanze emerse nella fase di risk assesment ed è pertanto composta di distinte appendici, ciascuna riferita al gruppo di reati indicati nel d.lgs. 231/01, con evidenza delle attività a rischio reato rilevate, dei rischi associati e dei protocolli di controllo a presidio dei predetti rischi.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Comunicazione

5.1.1. Informativa del Modello adottato

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i soggetti facenti parte del Consorzio nonché ai *partners* che intrattengono rapporti con esso.

Il Consorzio, pertanto, ritiene preminente soddisfare l'esigenza di informativa ed a tal fine s'impegna a:

- comunicare l'avvenuta adozione del Modello a tutte le risorse in organico al Consorzio mediante invio dello stesso in formato elettronico a mezzo e-mail. La detta comunicazione riporta, altresì, l'indicazione specifica dei luoghi in cui il Modello è permanentemente esposto e consultabile;
- garantire che i soggetti apicali e, quindi, Presidente e Direttore nonché i responsabili delle unità operative, sottoscrivano una dichiarazione con cui attestano la conoscenza dei principi contenuti nel presente Modello, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni ed a non tenere condotte che possano esporre la società alla responsabilità da reato di cui al d.lgs. 231/01;
- garantire che ai neo – assunti o neo - distaccati il modello sia consegnato attraverso invio in forma elettronica, a mezzo e – mail dello stesso. Laddove l'assunzione o l'assegnazione riguardi un soggetto che ricoprirà una posizione apicale è altresì prevista la sottoscrizione della dichiarazione d'impegno di cui alla premessa precedente;

- informare dei successivi aggiornamenti/modifiche del Modello tutti i dipendenti, con modalità speculari a quelle precedentemente indicate;
- pubblicare, la parte generale, sul sito internet istituzionale, mentre il modello completo, con i relativi documenti allegati può essere pubblicato nella intranet aziendale.

5.1.2 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

Il Consorzio intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali, finanziari, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine fornisce ai *partners* esterni adeguate informative su principi, politiche e procedure adottate dal presente Modello avendo cura d'invitare i medesimi alla lettura integrale del Modello e di indicare il "link" al sito internet del consorzio ove trovare e scaricare, in formato elettronico, la Parte Generale Modello.

In ogni caso, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi destinatari, tutti i contratti di riferimento sono rivisitati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Modello Organizzativo adottato ed al d.lgs. 231/01, l'inosservanza delle cui prescrizioni e norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

5.2. Formazione ex d.lgs. 231/01

5.2.1. Finalità della formazione

Il d.lgs. 231/01 non identifica, in modo esplicito, la formazione quale componente essenziale di un Modello e non istituisce direttamente, in capo all'ente, un obbligo di formazione verso dirigenti e dipendenti.

La formazione è invece indicata da Confindustria e Ass.tra come uno dei componenti (o protocolli) indispensabili per garantire l'efficace attuazione del Modello ed il suo buon funzionamento.

Le predette linee guida - con riferimento alla **formazione -** richiedono che sia *"sviluppato un*

adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta".

Sul tema della formazione è intervenuto poi anche il giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano, giudice Secchi, con l'ordinanza 20 settembre 2004 - 9 novembre 2004. Il GIP ha ribadito che il compito della formazione (quale specifico protocollo costituente il Modello) *"è quello di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti"*. A tal fine, **la formazione deve essere differenziata** *"a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno"*; il Modello deve inoltre prevedere *"il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione"* e opportuni *"controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione"*.

Pertanto il Consorzio approva un adeguato programma di formazione rivolto al personale sia dipendente che in distacco presso di esso.

5.2.2. Piano formativo: modalità di somministrazione e destinatari

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello Organizzativo, il Consorzio predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione. Il succitato piano formativo - che sarà gradualmente attuato successivamente alla formale adozione del modello - si articola, in generale, attraverso:

- sessioni in aula con incontri dedicati (*on site*);
- somministrazione di test di verifica d'apprendimento;.

Per quel che concerne i contenuti, invece, esso si articola in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento, la parte generale del Modello ed il suo funzionamento, i compiti dell'organismo di vigilanza ed il funzionamento e lo scopo dei flussi informativi verso il predetto organismo;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, in particolare le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del modello.

I destinatari sono:

- Presidente;
- Direttore;
- Responsabili delle unità operative che riportano al direttore.

La formazione sarà somministrata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di novelle normative, si renda opportuno e necessario implementare il modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01.

Le modalità di somministrazione seguirà, in proporzione, il processo delineato per la formazione da adottarsi successivamente all'adozione del modello nella sua interezza.

5.2.3. Piano formativo: principi comuni del processo formativo

La formazione è obbligatoria e, pertanto, deve essere rilevata dall'organismo di vigilanza l'attestazione di frequenza dei corsi.

L'organismo di vigilanza, oltre a verificare le risultanze dei test somministrati, monitora la completa attuazione del piano di formazione ed, altresì, monitora il panorama legislativo relativo al d.lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'integrazione del piano formativo di cui al precedente paragrafo nonché l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco

di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01 ove tale inclusione abbia reso necessario l'implementazione del modello.

Tali adempimenti saranno svolti dall'organismo di vigilanza.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza.

In base alle previsioni del Decreto, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo dell'ente (art. 6, co. I,lett. b) dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa applicabile, il Consorzio ha deliberato la costituzione di un organismo di vigilanza che ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento ed attuazione del modello, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

L'Organismo individuato è collocato nell'organigramma nella posizione più elevata, in maniera tale da garantirne l'indipendenza qualunque funzione associativa e consentire una diretta informativa nei confronti del Presidente del Consorzio.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di vigilanza può avvalersi della collaborazione delle strutture interne di controllo e di servizio.

L'Organismo ridetto, la cui composizione tiene conto, oltre che del requisito di autonomia ed indipendenza, anche di quella di professionalità, può dotarsi di un proprio regolamento operativo.

L'Organismo ha durata triennale dalla nomina e può essere rinnovato in carica.

6.2. Cause d'ineleggibilità

La nomina dell'Organismo è stata effettuata e sarà effettuata per il futuro tenendo conto delle seguenti cause d'ineleggibilità:

- le circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza dei sindaci);

- esistenza di condanne penali passate in giudicato che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblichi impieghi;
- la sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati di cui al d.lgs. 231/01;

6.3. Sospensione, revoca e dimissioni da membro dell'Organismo di vigilanza

E' facoltà del Presidente deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al d.lgs. 231/01, anche per fatti non inerenti al Consorzio, fatta salva la facoltà di una sua reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

In ogni caso è fatto obbligo per il componente dell'Organismo di comunicare al Presidente di essere destinatario di un tale avviso di garanzia.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo, il Presidente provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

La revoca da membro dell'Organismo avviene per i sotto elencati motivi:

- qualora si verifichi in corso di mandato anche solo una delle cause d'ineleggibilità o decadenza previste dal par. 6.2;
- per l'accertato venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al Presidente del Consorzio, sentito il Comitato Direttivo e l'Assemblea, che provvede contestualmente alla sua sostituzione.

6.4. Compiti dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo, in particolare, è tenuto a:

- promuovere e monitorare la diffusione all'interno del Consorzio del modello organizzativo, conformemente alle modalità indicate al capitolo 5;

- promuovere e collaborare con il management del Consorzio nell'adozione del piano formativo, verificando la necessità di una sua implementazione a seguito di novelle normative;
- verificare periodicamente la necessità di aggiornamento del Modello alle modifiche organizzative del Consorzio ed alle novelle normative, compulsando il Presidente a disporre per la sua revisione e/o integrazione ove necessario;
- verificare attraverso l'analisi dei flussi informativi ricevuti nonché attraverso altre modalità di azioni adottabili su propria iniziativa, quali ad esempio *audit*, interviste, analisi documentali etc., il funzionamento e l'adeguatezza del modello organizzativo, con specifico riferimento alla applicazione dei protocolli di controllo previsti nella Parte Speciale. Qualora, in esito alle verifiche svolte, l'organismo di vigilanza abbia accertato la sussistenza di anomalie che potenzialmente possano essere sintomo di una carenza del sistema di controllo ex d.lgs. 231/01 ovvero sintomo di una violazione dei principi del Modello da parte di uno o più soggetti, l'Organismo propone al Presidente l'adozione delle opportune modifiche al sistema di controllo ovvero, nel caso di verifica di comportamenti in contrasto con i principi e le norme di comportamento del Modello, propone l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili.

L'attività dell'Organismo di vigilanza, pertanto, deve essere rivolta alla verifica di attuazione del Modello organizzativo ed alla individuazione di eventuali sue carenze e, quindi, alla formulazione di proposte al vertice consortile per colmare le dette lacune, nonché alla individuazione dei soggetti facenti parte del Consorzio che abbiano tenuto comportamenti in contrasto con i principi del modello al fine di compulsare, a tutti i livelli, l'attuazione ed il rispetto di quanto in esso previsto senza, tuttavia, sconfinare in un controllo continuo dell'operato del personale.

7. GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

7.1. Premessa

Il Consorzio disciplina un'apposita procedura sui flussi informativi con cui regolare le modalità di circolazione delle informazioni e la loro gestione da parte di specifici soggetti.

I flussi informativi rappresentano un elemento fondamentale per consentire all'organismo di vigilanza di svolgere correttamente i propri compiti, permettendo il necessario passaggio di comunicazioni dalla società verso l'organismo e viceversa.

Sul punto il d.lgs. 231/01 richiede che i modelli prevedano "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e funzionamento dei modelli*" (art. 6, comma II, lett. d), ma non introduce regole specifiche in tema di flussi informativi, lasciando ampio spazio all'autonomia privata.

Nel caso di specie, il Consorzio ha inteso prevedere tre macro categorie di flussi informativi:

- comunicazione del Modello da parte del Presidente del Consorzio a tutti i soggetti dello stesso (in argomento si rinvia a quanto già contemplato nel sistema di comunicazione ed informazione del presente Modello - cap. 5);
- comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza al Presidente del Consorzio circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute;
- comunicazione dai soggetti facenti parte del Consorzio all'Organismo di vigilanza.

7.2. Reporting dell'Organismo di vigilanza al Presidente del Consorzio

Nell'ambito di tale macro flusso si distinguono due linee di report:

1) <u>Generale su base annuale</u>

- All'atto dell'incarico l'Organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso del triennio, con specificazione dell'oggetto delle attività, conformemente agli obiettivi indicati nel par. 6;
- Entro il 31.12 di ciascun anno, l'organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi eventualmente ricevuti e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine all'adeguatezza del Modello organizzativo e rende noto il piano della attività che intende porre in essere per l'anno successivo.

2) Particolare, su base continuativa

L'Organismo informa il Presidente sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente perpetrati sulle attività a rischio reato, laddove abbia rilevato situazioni critiche o anomalie che richiedano il tempestivo intervento del vertice aziendale per l'adozione di azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero provvedimenti avverso il/i soggetto/i del Consorzio che abbia tenuto comportamenti difformi rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, come detto nel capitolo che precede, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione ma compie anche, ove necessario, una **valutazione** delle singole circostanze rilevate fornendo **proposte di modifiche**, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'organismo di vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso, all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal Presidente, dal Comitato Direttivo, dall'Assemblea o dal Collegio dei Revisori di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

7.3. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità del Consorzio ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

In particolare l'Organismo di Vigilanza deve essere informato immediatamente, mediante apposite segnalazioni scritte, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/01 e che siano rilevati autonomamente dai soggetti aziendali o, anche, da soggetti esterni al Consorzio.

Il Consorzio, al fine di agevolare la comunicazione delle predette segnalazioni, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica (*specificare*_____).

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, all'indirizzo: Organismo di vigilanza, Unico Campania, Piazza Matteotti, 7 - Napoli.

L'indicazione di tali canali informativi sono specificati ed evidenziati nel sito internet del Consorzio e nelle bacheche allocate presso la sede.

L'organismo di vigilanza, inoltre, è destinatario dei reporting obbligatori previsti dai protocolli di controllo prescritti in parte speciale al presente modello.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*". L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Consorzio in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

8.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti e distaccati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, a qualsiasi titolo, anche in regime di distacco, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Ccnl di riferimento (Commercio), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, in applicazione di quanto previsto dal Ccnl applicabile sono previsti nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori in distacco le seguenti sanzioni:

- Biasimo inflitto verbalmente per lievi infrazioni ai contenuti del Modello, occasionali e non intenzionali;
- Biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva di cui al punto precedente;

- Multa in misure non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione qualora, nell'espletamento di attività a rischio, siano state osservate condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso con esposizione dello stesso al rischio di applicazione delle misure previste dal d.lgs. 231/01;
- Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni per i casi di recidiva di cui al punto precedente;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso con le altre conseguenze di ragione e legge nell'espletamento di attività a rischio, per il lavoratore che adotti, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte che determino l'applicazione a carico del Consorzio di misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/01.

Resta salva la facoltà per il Consorzio di proporre azione risarcitoria laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dipendente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs. 231/01

8.3 Sanzioni nei confronti del Presidente e del Direttore del Consorzio

Nei casi di violazioni dei principi contenuti nel Modello da parte del Presidente del Consorzio, l'Odv informerà tempestivamente il Comitato Direttivo ed il Collegio dei Revisori per la convocazione dell'Assemblea a cui sarà demandato il compito di assumere i provvedimenti opportuni in considerazione della gravità ed importanza della violazione anche in relazione alla effettiva ricaduta in termini di sanzioni ex d.lgs. 231/01 per il Consorzio.

Per il caso di violazione ai principi del Modello poste in essere dal Direttore (qualora persona diversa dal Presidente) si estenderà quanto sopra espresso per il sistema sanzionatorio previsto per il Presidente, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea per le decisioni circa l'irrogazione di provvedimenti in caso d'inosservanza e/o violazione del Modello.

8.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Direzione legale cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento - nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership - di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti al Consorzio dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.