



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.
231/2001**

DATA DI REDAZIONE	DESCRIZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
08/08/2014	Prima emissione	“Ambiente legale S.r.l.”	Consiglio di Amministrazione
12/07/2016	Seconda emissione	“Ambiente legale S.r.l.”	Consiglio di Amministrazione
30/01/2018	Terza emissione	“Ambiente legale S.r.l.”	Consiglio di Amministrazione
10/05/2019	Aggiornamento normativo	“Carissimi Avv. Daniele & Altri STP	Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

SEZIONE I: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	9
1.1 PREMessa	9
1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001	9
1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ	10
1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO.....	12
1.5 L'ESIMENTE	13
1.6 I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	13
1.7 LE SANZIONI.....	13
SEZIONE II	19
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PRESSO IL CONSORZIO STABILE ECOBI	19
2.1. FINALITÀ PERSEGUITE DAL "MODELLO 231"	19
2.2. STRUTTURA DEL "MODELLO 231".....	20
2.3. DESTINATARI DEL "MODELLO 231"	21
2.4. PROCEDURA SEGUITA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUI ALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001	21
2.5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO E SUO AGGIORNAMENTO	24
SEZIONE III	26
CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA ...	26
3.1. CONSIDERAZIONI GENERALI	26
3.2. COMPITI, REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
SEZIONE IV	31
FORMAZIONE E INFORMATIVA	31
4.1. PIANO FORMATIVO	31
4.2. CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE.....	31
4.3. CONTROLLO E VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE	32
SEZIONE V.....	33
DOCUMENTAZIONE E CONTRATTUALISTICA SOCIETARIA COGENTE, LE PROCEDURE PRESENTI PRESSO ECOBI	33
5.1. PREMessa	33
5.2. DOCUMENTAZIONE COGENTE	37
5.3. IL MANUALE DI GESTIONE INTEGRATO PRESSO IL CONSORZIO STABILE ECOBI	41
SEZIONE VI	45
IL SISTEMA DELLE DELEGHE E PROCURE	45
6.1. DELEGHE E PROCURE. REQUISITI ESSENZIALI.....	45
6.2. DELEGHE E PROCURE. CONFERIMENTO, GESTIONE, REVOCA, VERIFICA.....	45

<u>6.3. DELEGHE ATTUALMENTE IN VIGORE PRESSO IL “CONSORZIO STABILE ECOBI SOCIETÀ CONSORTILE A R.L. - IMPRESA SOCIALE”</u>	46
<u>SEZIONE VII</u>	51
<u>SISTEMA DI GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI ED ECONOMICI</u>	51
<u>7.1. ORGANIZZAZIONE RISORSE ECONOMICHE PRESSO IL “CONSORZIO STABILE ECOBI”</u>	51
<u>7.2 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE ED ECONOMICHE PRESSO IL “CONSORZIO STABILE ECOBI SOCIETÀ CONSORTILE A R.L. - IMPRESA SOCIALE”</u>	51
<u>PARTE SPECIALE A</u>	59
<u>REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	59
<u>1.LE NOZIONI DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICO UFFICIALE ED INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO</u>	60
<u>2.INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL’AREA A RISCHIO “REATI CONTRO LA P.A.”</u>	60
<u>3.PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE ATTIVITÀ CON LA P.A.</u>	62
<u>4.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO “REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”</u>	63
<u>5. PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	66
<u>6.ATTIVITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	75
<u>PARTE SPECIALE B</u>	77
<u>REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	77
<u>1.INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL’AREA A RISCHIO “REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”</u>	78
<u>2.PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	79
<u>3.ORGANIZZAZIONE DEL CONSORZIO STABILE ECOBI SOCIETÀ CONSORTILE SRL IN MATERIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	80
<u>4.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	81
<u>5.PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</u>	84
<u>6.ATTIVITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	87
<u>PARTE SPECIALE C</u>	90
<u>DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA</u>	90
<u>1.INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL’AREA A RISCHIO “DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”</u>	90
<u>2.PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI “DELITTI DICRIMINALITÀ ORGANIZZATA”</u>	91
<u>3.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO “DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”</u>	92
<u>4.PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO “DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA”</u>	93

5. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	94
PARTE SPECIALE D	97
REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI- REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	97
1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI" - "REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE"	98
2. PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI "REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI" - "REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE"	100
3. PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI" - "REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE"	100
4. PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI" - "REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE"	101
5. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	105
PARTE SPECIALE E.....	107
REATI SOCIETARI.....	107
1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "REATI SOCIETARI"	108
2. PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI "REATI SOCIETARI"	109
3. PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI SOCIETARI"	110
4. PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI SOCIETARI"	111
5. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	115
PARTE SPECIALE F	117
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO	117
1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO"	117
2. PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI "REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO"	118
3. PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO"	119
4. PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO"	119
5. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	120
PARTE SPECIALE G	122

REATI AMBIENTALI	122
1.....INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "REATI AMBIENTALI"	123
2.PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN MATERIA AMBIENTALE	125
3.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI AMBIENTALI	125
4.PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI AMBIENTALI	127
5.ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	130
PARTE SPECIALE H	133
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE – REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA	133
1.INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE" – "REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA"	136
2.PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO IN TEMA DI "IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE" – "REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA"	137
3.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE" – "REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA"	137
4.PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE" – "REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA"	138
5.ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	139
PARTE SPECIALE I.....	142
REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	142
1.....	142
PRINCIPI E REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO NEL RAPPORTO CON I SOGGETTI INTERNI ALL'AZIENDA	142
2.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE"	142
3.PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	143
4.ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	146
PARTE SPECIALE L.....	148
REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI.....	148
1.INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RIENTRANTI NELL'AREA A RISCHIO "REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI"	148
2.PROTOCOLLI PREVENTIVI GENERALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO "REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI"	149

3. PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIALI PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO “REATI DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI”	150
4. ATTIVITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	150
CODICE ETICO	153
1. PREMESSA	153
2. I VALORI ED I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	153
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	156
4. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI	162
5. TENUTA DI INFORMATIVA CONTABILE E GESTIONALE	164
6. RAPPORTI CON IL REVISORE UNICO	166
7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	166
8. CONTRATTUALISTICA	167
9. L’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	167
10. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI	167
11. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE	168
12. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	170
13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE ETICO	170
14. SISTEMA SANZIONATORIO	171
15. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI	173
SISTEMA DISCIPLINARE	177
1. PRINCIPI GENERALI	177
2. SOGGETTI DESTINATARI	178
3. VIOLAZIONE DEL MODELLO	178
4. LE SANZIONI	179
5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	182
6. ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	183
7. VALIDITÀ	183
PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA	184
1. Definizioni	184
2. Finalità	185
3. Ambito di applicazione	185
4. Diffusione	185
5. Oggetto della segnalazione	185
6. Principi di riferimento	185
7. Modalità di segnalazione	186
8. Informativa rispetto della normativa dettata dal D.Lgs. n. 196/2003 e dal GDPR UE/2016/679	186
9. Gestione delle segnalazioni da parte dell’Organismo di Vigilanza	187
10. Archiviazione della documentazione	188

Allegati

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

Allegato 1 gap analysis

Allegato 2 DVR

Allegato 3 organigramma aziendale

Consorzio stabile Ecobi società consortile a r.l. - Impresa Sociale

Sede legale: Via Alberto Brasili n. 91 – 41122 Modena (MO)

Indirizzo PEC: ecobi@postalegale.org

Codice fiscale - Partita iva: 03194231209

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, da Ambiente Legale S.r.l., www.ambientelegale.it.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI
SENSI DEL D.LGS. 231/2001**
PARTE GENERALE

	<u>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	<u>Data Maggio 2019</u>	<u>Emittente Consiglio di Amministrazione</u>
--	---	------------------------------------	--

PARTE GENERALE

SEZIONE I: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1.1 PREMESSA

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, contiene la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito anche solo *“D.Lgs. 231/2001”*), l'individuazione di una responsabilità degli enti per gli illeciti penali commessi dagli organi sociali o dai loro dipendenti si è storicamente scontrata con il fondamentale *“principio di colpevolezza”*, sancito dall'art. 27, comma primo, della Costituzione.

Detto principio è posto in capo alla società in riferimento alla *“colpa per organizzazione”* strettamente connessa all'efficacia o meno del modello organizzativo.

Occorre tuttavia precisare che sebbene le caratteristiche essenziali della responsabilità dell'ente siano disciplinate e previste da un sistema normativo penalistico, la forma di responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 a carico dell'ente è di natura amministrativa. Il fatto costituente reato, commesso da un dipendente o rappresentante dell'ente, opera su due livelli paralleli, in quanto, da una parte, integra un illecito penale ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, dall'altra sostanza un illecito amministrativo posto a carico dell'ente nel cui interesse o vantaggio del quale quel medesimo atto o fatto è stato commesso.

1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D. LGS. 231/2001

L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 individua le soggettività giuridiche interessate dalle disposizioni normative dettate in tema di responsabilità amministrativa dipendente da reato. Trattasi degli *“enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Il medesimo articolo, al comma 3, precisa che – le disposizioni del decreto – non si applicano *“allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

Ex adverso, sono compresi nella disciplina del D.Lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica - ma privi di pubblici poteri - ed i cosiddetti enti pubblici economici.

Sono perciò soggetti alla responsabilità in trattazione una vasta platea di destinatari:

- Enti e associazioni forniti di personalità giuridica;
- Società di capitali e di persone;
- Società cooperative;
- Comitati ed associazioni prive di personalità giuridica;
- Enti pubblici economici;
- Enti privati concessionari di un pubblico servizio;
- Associazioni (riconosciute e non) e fondazioni.

1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ

Gli artt. 5, 6, 7 ed 8 del D.Lgs. 231/2001 disciplinano i casi di responsabilità amministrativa dell'ente¹.

¹ Articolo 5 - Responsabilità dell'ente "1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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 dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). 2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Articolo 6 (Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente): "1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In *primis*, occorre sottolineare che la responsabilità in parola sussiste nel caso in cui i reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- 1) 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 dello stesso.
- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto n. 1, quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, sull'ente non ricade responsabilità alcuna qualora le persone indicate ai punti 1) e 2) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente”.

Articolo 7 - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente “1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. 4. L'efficace attuazione del modello richiede:

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

Articolo 8 - Autonomia delle responsabilità dell'ente “1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

Qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito *"in posizione apicale"* – Cfr. Art. 6 D.Lgs. 231- la colpevolezza dell'ente è presunta, a meno che il medesimo non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei ad impedire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora, invece, la condotta penalmente rilevante sia opera di soggetti *"sottoposti all'altrui direzione"* – cfr. art. 7 D.Lgs. 231/01- l'onere della prova si sposta sul pubblico ministero e, affinché si configuri la responsabilità in capo all'ente, è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;
- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che *"l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*, mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia *"adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La disposizione dell'art. 8 del D.Lgs. 231/2001 chiarisce come la responsabilità dell'ente – pur presupponendo una responsabilità penale - sia autonoma rispetto a quella dell'autore del reato. Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, la medesima fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del codice penale.

Inoltre, il comma primo del predetto art. 8 chiarisce che sussiste la responsabilità dell'ente anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato. Ciò per evitare una impunità dell'ente in tutti quei casi in cui – in presenza di un fatto di reato - la complessità strutturale ed organizzativa di tale soggettività giuridica può essere di ostacolo all'individuazione del soggetto penalmente responsabile dell'illecito.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva. L'unica ipotesi di estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'amnistia, intervenendo la quale, non si potrà procedere neanche nei confronti di quest'ultimo.

1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO

La Responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

Tale ipotesi è rappresentata nel codice penale dagli articoli 110² e 113³.

Diverse possono essere le aree di business in cui può verificarsi il rischio di coinvolgimento in concorso del dipendente con vantaggio dell'ente.

In particolare la responsabilità in concorso dell'*extraneus* può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale, concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile.

1.5 L'ESIMENTE

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, appare opportuno e necessario adottare un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la realizzazione di illeciti penali e a scongiurare la responsabilità amministrativa dell'ente connessa ai reati medesimi.

Tale modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Pertanto l'efficace attuazione del modello richiede:

1. una verifica periodica e la modifica del modello in caso di scoperte violazioni delle prescrizioni ovvero in occasione di modifiche societarie ed organizzative;
2. un sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.6 I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

I reati per i quali sono applicabili le previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sono indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies del medesimo decreto e nell'art. 10 della L.146/2006.

Occorre precisare inoltre che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma tentata ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231.

1.7 LE SANZIONI

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono dettate dagli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 e si sostanziano:

- nelle sanzioni pecuniarie, anche in ipotesi di tentativo;

² Art. 110 (*Pena per coloro che concorrono nel reato*) c.p.: "Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salvo le disposizioni degli articoli seguenti".

³ Art. 113 (*cooperazione nel delitto colposo*) c.p.: "Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso. La pena è aumentata per chi ha determinato altri a cooperare nel delitto, quando concorrono le condizioni stabilite nell'articolo 111 e nei numeri 3 e 4 dell'articolo 112".

- nelle sanzioni interdittive, anche in ipotesi di tentativo;
- nella confisca relativa al prezzo o al profitto del reato;
- nella pubblicazione della sentenza, cui l'ente può essere condannato qualora a suo carico sia prevista una sanzione interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie

La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene secondo un meccanismo che ricalca in parte quello dei c.d. “*tassi giornalieri*”, ben conosciuto in altri paesi europei, e che –invece- costituisce un *novum* assoluto per il nostro sistema.

Si tratta di un modello commisurativo che consente di individuare il numero di quote corrispondenti alla sanzione che il Giudice determinerà (nell'ambito della cornice edittale), tenuto conto della gravità del fatto di reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5 e l'importo di ogni singola quota, che sarà commisurata alle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica o dell'ente.

Il Giudice penale può infatti graduare la sanzione secondo un certo numero di quote, da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000, stabilendo il valore pecuniario della singola quota da 258,23 € a 1.549,37 € così come previsto dall'art. 10 del Decreto 231.

In altri termini, nella quantificazione della sanzione pecuniaria, il Giudice è tenuto a compiere due valutazioni distinte:

- a. in primo luogo, deve fissare il numero di quote sulla base di indici legati alla *gravità dell'illecito commesso*; in particolare, deve tener conto della *gravità del fatto*, del *grado della responsabilità dell'ente*, nonché dell'*attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti* (art.11, comma 1);
- b. in secondo luogo, deve determinare l'ammontare di ogni singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2).

La moltiplicazione delle quote per l'unità di misura scaturente dalla seconda operazione viene a determinare l'ammontare complessivo della sanzione da infliggere: il tutto, ovviamente, nel rispetto dell'ammontare minimo e massimo della sanzione pecuniaria stabilito dalla legge delega (art. 11, comma 1, lett. g); della Legge n. 300/2000).

Va subito rilevato che rispetto alle Legge n. 689/1981 – vera e propria “*Legge-quadro*” sull'illecito amministrativo- rappresentano una novità i criteri del “*grado di responsabilità*” dell'ente e dell’“*attività svolta per prevenire ulteriori illeciti*”.

Il criterio della “*gravità del fatto*” è analogo a quello previsto dall'art. 133, comma 1, c.p. (che parla ovviamente, di “*gravità del reato*”) e dall'art. 11 della Legge N. 689/1981: a questo fine gioca un ruolo fondamentale la gravità del danno.

Il D.Lgs. 231/2001 non contiene poi un rinvio al disposto dell'art. 133, comma 2, c.p., che si riferisce alla “*capacità a delinquere*”: ciò sembra porre dei problemi circa la rilevanza delle precedenti condanne dell'ente, mentre la condotta susseguente al reato (art. 133, comma 2, n.3 c.p.) può rientrare in parte nell'ultimo criterio di cui all'art. 11 comma 1.

Per quanto riguarda il “grado di responsabilità” dell’ente, esso sarà tanto più alto se mancano i Modelli organizzativi ovvero quanto più sono insufficienti o non sono effettivi i modelli stessi. In altri termini: tanto maggiore è il grado di responsabilità dell’ente, quanto più l’ente stesso non ha mostrato di volersi adeguatamente premunire dal “rischio-reato” (si potrebbe dire: quanto più l’ente ha dimostrato di non assurgere al livello di “ente modello”, in relazione all’instaurazione di una cultura della legalità interna). Dunque se è vero che l’ente non ha l’obbligo di adottare i modelli di organizzazione e gestione, è altrettanto indiscutibile che una tale omissione potrebbe produrre conseguenze molto pesanti in casi di illecito: non solo l’ente non usufruirà dell’esimente prevista dall’art. 6, ma in sede di commisurazione del numero delle quote il giudice potrà valutare in modo particolarmente negativo l’assenza del modello.

Ciò è ancor più vero nel caso del Consorzio in quanto il rischio al quale è esposto non è solo diretto rispetto al suo operato, ma anche con riguardo alla responsabilità c.d. “da contagio” rispetto all’attività delle proprie consorziate.

A tal proposito, l’ente ha richiesto alle proprie consorziate⁴ di adottare dei *Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo* in linea con quello del Consorzio, sottolineando come la mancanza di tale strumento organizzativo presso queste ultime possa indebolire anche l’efficacia esimente del MOG di Ecobi.

Le Consorziate, quindi, stanno tempo per tempo, ottemperando a tale richiesta elaborando dei Modelli 231 conformi a quello adottato dal Consorzio.

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all’altrui vigilanza, andranno considerate pure la misura e la diffusione dell’omessa vigilanza dei soggetti apicali.

Il grado della colpa contemplato dall’art. 133, comma 1, c.p. deve correttamente rientrare in questo espresso criterio, che, più incisivamente, il Progetto di revisione del codice penale elaborato, ormai qualche anno fa, dalla Commissione Grosso (art. 127, comma 4) definisce “grado di coinvolgimento” della persona giuridica. L’attività riparatoria rappresenta un *quid* successivo rispetto all’illecito, che dimostra resipiscenza, quindi minore propensione a futuri illeciti.

L’attività di prevenzione consiste essenzialmente nell’apprestare i *compliance programs*, cioè i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7.

Con riguardo poi, alla determinazione dell’importo della quota, occorre chiedersi in quale modo il giudice accerterà le condizioni economiche dell’ente⁵.

• **Le Sanzioni interdittive**

Più articolati sono i requisiti della scelta delle (più invasive) sanzioni interdittive.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni interdittive:

⁴ Cfr nota del Presidente del CdA dell’8 marzo 2018.

⁵ Secondo la Relazione di accompagnamento, “il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione di mercato...”.

- a) l'interdizione dall'esercizio di attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si tratta dunque di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi.

Quanto alla loro durata, la delega pone qualche problema interpretativo.

Sul punto è inoltre intervenuta la Legge del 9 gennaio 2019, n.3, (c.d. *spazzacorrotti*), con cui sono state apportate delle modifiche alla durata delle *sanzioni interdittive* connesse ai reati contro la Pubblica amministrazione.

In seguito al suddetto intervento normativo, infatti, è stata aumentata la durata di tali sanzioni-prevista nel comma 5 del citato art. 25 del decreto 231-originariamente per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a 2 anni - calibrando la durata delle suddette interdittive, a seconda della qualifica rivestita dal soggetto autore del reato e precisamente in base al fatto che questo sia soggetto "apicale" o "sottoposto".

Nel primo caso (apicali), quindi, la durata delle interdittive è compresa tra 4 e 7 anni, nel secondo caso (sottoposti), la durata delle interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

Tale aumento della durata delle interdittive è previsto solo per i reati di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare e promettere utilità, istigazione alla corruzione propria in deroga (esplicita, in virtù di apposita integrazione) al disposto generale dell'art 13 del citato decreto 231, che sancisce la durata massima di tali tipologie di sanzioni in 2 anni.

Non è stata modificata invece, la durata delle corrispondenti misure cautelari, le quali possono avere durata massima di un anno oppure, se disposte dopo la sentenza di condanna di primo grado, 1 anno e 4 mesi.

Fatta eccezione per la sanzione della revoca delle sovvenzioni o dei finanziamenti, in cui si sancisce inequivocabilmente la durata temporanea della sanzione, in tutti gli altri casi si usa l'espressione, per vero un po' ambigua, di "previsione anche temporanea di...".

L'adeguamento più corretto, salvo diverso orientamento delle Camere, sembra propendere in direzione di un sistema che contempli una disciplina generale delle sanzioni interdittive, applicabili di regola in via temporanea e, in casi eccezionali, in via definitiva.

L'art. 13⁶ sancisce dapprima che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in omaggio ad una esigenza di legalità e di selezione delle fattispecie

⁶ Articolo 13 - Sanzioni interdittive "1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato

(più gravi) meritevoli di un simile invasivo corollario sanzionatorio; quindi condiziona l'applicabilità di queste sanzioni all'esistenza di almeno uno dei seguenti requisiti.

Il primo ricorre quando *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*.

L'altro requisito che determina l'applicazione delle sanzioni interdittive è la *reiterazione degli illeciti*, il cui contenuto è disciplinato dall'art. 20⁷.

La reiterazione degli illeciti segnala la presenza di un ente ormai insensibile alle sole sanzioni pecuniarie e che, anzi, potrebbe giovare della monetizzazione degli illeciti per scaricare sul pubblico le conseguenti esternalità negative (i costi). Ma non basta: la reiterazione è altresì sintomo di un ente che rivela una pericolosa propensione verso la criminalità del profitto o comunque inficiato da gravi carenze che amplificano il rischio-reato.

Quanto alla durata delle sanzioni, essa è stata compresa in una forbice che va da *tre mesi a due anni*, da ritenersi adeguata rispetto alla tipologia di illeciti della parte speciale. Il successivo comma 3 dell'art. 13, stabilisce poi la loro inapplicabilità quando ricorrono i casi di riduzione della sanzione pecuniaria per la particolare tenuità del fatto.

Con la Legge n.3 del 2019, inoltre, è stato aggiunto all'art. 25 (*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*) del Decreto 231, il comma 5-bis che dispone:

*“Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le **sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2**”*.

La nuova legge, pertanto, ha previsto una riduzione della durata delle sanzioni interdittive in caso di atteggiamento collaborativo da parte del soggetto autore del reato.

Di particolare importanza, inoltre, è la norma dell'art. 14⁸, in tema di *criteri di scelta delle sanzioni interdittive*.

commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. 3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1”.

⁷ Articolo 20 D.Lgs. 231/2001- Reiterazione *“1. 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”*.

⁸ Articolo 14 - Criteri di scelta delle sanzioni interdittive *“1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”*.

Il comma 1 stabilisce che “*le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”. Si richiama in tal caso l’attenzione del giudice sulla circostanza che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi ad un criterio applicativo generalizzato ed indiscriminato. Al contrario, occorre individuare la fonte, la causa dell’illecito nel contesto dell’attività che essa svolge. Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire *il ramo di attività* in cui si è sprigionato l’illecito, in omaggio ad un principio di economicità e proporzione.

Per queste ragioni, si è previsto, con riguardo al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la frazionabilità di questa sanzione, che potrà avere ad oggetto alcuni contratti o riguardare solo alcune amministrazioni.

Quanto ai *criteri commisurativi* da utilizzare per individuare il tipo e la durata della sanzione interdittiva da erogare, valgono quelli indicati nell’art. 11⁹ con un’interazione relativa alla necessità che il giudice tenga conto dell’efficacia delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

- **La confisca del prezzo o del profitto del reato**

L’ente nei confronti del quale viene emessa una sentenza di condanna per uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/01, è sottoposto sempre anche alla confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile colpire i beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la confisca può essere eseguita su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Il Giudice, inoltre, può disporre il sequestro in via cautelare delle cose soggette a confisca (anche per equivalente) così come previsto dall’art. 53 comma 1¹⁰ del Decreto 231.

⁹ Articolo 11 - Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria “*1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall’articolo 12, comma 1, l’importo della quota è sempre di lire duecentomila*”.

¹⁰ Articolo 53 - Sequestro preventivo “*1. Il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell’articolo 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.*

1-bis. Ove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell’articolo 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l’utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all’autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l’autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell’esercizio dei poteri di azionista. Con la nomina si intendono eseguiti gli adempimenti di cui all’articolo 104 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. In caso di sequestro in danno di società che gestiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale e di loro controllate, si applicano le disposizioni di cui al decreto-legge 4 giugno 2013, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 89”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

SEZIONE II

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PRESSO IL CONSORZIO STABILE ECOBI

2.1. FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”

Attraverso l'adozione del “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*” (in seguito anche solo “*Modello 231*” conosciuto anche come “*Sistema di gestione della responsabilità amministrativa SGRA*) – il “**Consorzio stabile Ecobi società consortile a r.l. - Impresa sociale**” si propone l'obiettivo di mettere a punto un modulo comportamentale ed organizzativo, calibrato sulle specifiche esigenze in termini di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi da coloro i quali prestano un servizio per la Società stessa, dai dipendenti (o anche dai soggetti impiegati con contratti di esternalizzazione) nonché dai vertici aziendali. In particolare, l'obiettivo perseguito dal presente “*Modello 231*” è quello di prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di tutti gli illeciti penali richiamati dalle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, i quali rappresentano – nel contempo - il presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente disciplinata dal predetto *corpus* normativo.

Nello specifico, il “*Modello 231*” persegue le seguenti finalità:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito punibile con sanzioni penali e amministrative;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “*aree di attività a rischio*”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di illeciti penali;
- favorire l'implementazione di un “*Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)*” tale da eliminare o minimizzare in modo accettabile i rischi legati all'attività lavorativa;
- monitorare e migliorare continuamente il “*Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (SGSL)*”;
- predisporre idonei sistemi di registrazione delle attività relative alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “*Modello 231*”;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del “*Modello 231*”;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

- consentire all'Organismo di Vigilanza un miglior controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del "Modello 231".

2.2. STRUTTURA DEL "MODELLO 231"

Il "Modello 231" adottato dal Consorzio si compone delle seguenti parti:

❖ **Parte Generale**

❖ **Parti Speciali:**

- Parte Speciale A, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale B, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
- Parte Speciale C, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "delitti di criminalità organizzata" anche transnazionale;
- Parte Speciale D, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati informatici e trattamento illecito dei dati – reati in materia di violazione del diritto d'autore";
- Parte Speciale E, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati societari";
- Parte Speciale F, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio";
- Parte Speciale G, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati ambientali";
- Parte Speciale H, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "impiego dei cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" – "Razzismo e xenofobia";
- Parte Speciale I, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "reati contro la personalità individuale";
- Parte Speciale L, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

❖ **Codice Etico**

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del presente "Modello 231" e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che lo stesso riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro i quali operano "per" e "con" il Consorzio (Segnatamente, il Codice Etico rappresenta la "Carta Costituzionale" dell'impresa, in cui vengono definiti i diritti ed i doveri morali e le conseguenti responsabilità etico-sociali alla cui osservanza è tenuto ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Il Codice Etico rappresenta, per la compagine sociale, la codificazione delle politiche di controllo dei comportamenti individuali. Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'ente, attraverso l'introduzione della definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri amministratori, dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori. Il Codice Etico è il principale strumento d'implementazione dell'etica all'interno della Società ed è un mezzo idoneo a garantire una gestione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno".

❖ **Sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal “*Modello 231*” (Parte Generale, Parti Speciali, Codice Etico) rappresenta uno degli aspetti essenziali per garantire l'effettività del presente modulo organizzativo e gestionale. Ne consegue che, l'elaborazione del documento in parola integra un passaggio necessario della stesura del modello e rappresenta una parte fondamentale del “*Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa*” (in breve SGRA) ovverosia del Sistema Integrato con il quale si pone in essere il Modello.

2.3. DESTINATARI DEL “MODELLO 231”

Sono destinatari del “*Modello 231*” tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Ecobi e precisamente:

- esponenti aziendali (Consiglio di Amministrazione, revisore unico, dirigenti, eventuali dipendenti);
- consulenti esterni;
- collaboratori (impiegati tramite *contratti di esternalizzazione*);
- coloro che agiscono con poteri di rappresentanza del Consorzio;
- partners;
- fornitori;
- terzi in genere.

2.4. PROCEDURA SEGUITA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CUI ALL'ART. 6 DEL D.LGS. 231/2001

La società è dotata di un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* a far data dal 30 aprile 2015.

La medesima tuttavia ha manifestato la volontà di aggiornare e riesaminare tutte le aree di rischio e procedere alla stesura di un nuovo modello attesa la peculiarità dell'area di intervento in cui opera (gestione dei rifiuti).

Viene di seguito illustrata la procedura seguita per la costruzione del presente “*Modello 231*”.

1. ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE

Tale fase ha comportato:

- lo studio della documentazione aziendale;
- l'analisi delle procedure adottate dal Consorzio;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

- lo studio del settore economico in cui opera il Consorzio;
- l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nella costruzione del "Modello 231".

2. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Tale fase ha comportato:

- la definizione degli strumenti e degli indicatori da utilizzare per l'individuazione e l'analisi del rischio di reato;
- la definizione dei criteri per definire il livello di rischio connesso alle attività poste in essere dal consorzio;
- la definizione di *rischio accettabile*¹¹ al fine di porre un limite alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

*

3. RACCOLTA DI INFORMAZIONI DAGLI ESPONENTI AZIENDALI E DA COLORO CHE PRESTANO UN SERVIZIO DI CONSULENZA A FAVORE DELLA SOCIETA'

Tale fase ha comportato:

- l'individuazione dei soggetti, dei processi e degli interessi sensibili al rischio di reato;
- la raccolta delle informazioni in ordine alla modalità di gestione e di controllo dei processi aziendali;
- l'analisi delle procedure di controllo già adottate dal Consorzio.

In particolare, al fine di poter identificare le aree ed i processi aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono stati intervistati gli esponenti aziendali e coloro i quali prestano un servizio di consulenza a favore del Consorzio. I risultati di tali interviste sono stati appositamente formalizzati e risultano da documentazione appositamente archiviata.

*

4. ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT, GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN

Tale fase ha comportato:

- la mappatura delle attività sensibili nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati presupposto di cui al Decreto;
- l'individuazione dei punti di forza del modulo organizzativo e gestionale adottato da EcoBI;
- l'individuazione delle lacune del sistema aziendale che potrebbero dare luogo a comportamenti – attivi ed omissivi - integranti illeciti penali coincidenti con quelli presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 (v. allegato n. 1 - *gap analysis*);
- l'individuazione delle aree a rischio reato da presidiare con le Parti Speciali del "Modello 231";

¹¹ Cfr. con le *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale* emanate da Confindustria aggiornate a marzo 2014 che nella sezione II al paragrafo 2 precisano che: "Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

- l'individuazione dei protocolli operativi da seguire in ordine alle attività sensibili a rischio reato.

In particolare, il livello di *rischio potenziale* (o iniziale) associabile a ciascuna area sensibile è stato valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto dei seguenti fattori:

- la frequenza di svolgimento dell'attività sensibile;
- la probabilità di accadimento dell'illecito nel contesto aziendale;
- la gravità delle sanzioni irrogate in caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nello svolgimento dell'attività sensibile.

*

5. STESURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, E CONTROLLO

Tale fase ha comportato la riscrittura:

- della Parte Generale;
- delle Parti Speciali relative ai soli reati presupposto che interessano il Consorzio;
- del Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare.

*

6. DEFINIZIONE DELLA COMPOSIZIONE E DEI PRINCIPI DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per la specifica di tali profili si rinvia alla Sezione III della presente Parte Generale del "Modello 231", relativa alla regolamentazione dei profili dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza.

Dall'attività di *risk mapping* è emerso che le aree di attività nelle quali – allo stato attuale – potrebbero, in ipotesi, essere commessi gli illeciti penali di cui al d.lgs. n. 231/2001, con un livello di probabilità/frequenza non irrisorio, riguardano i seguenti settori:

- rapporti con la pubblica amministrazione;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- delitti di criminalità organizzata;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati – reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati societari;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- tutela ambientale;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati di razzismo e xenofobia;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;

A tali aree di rischio sono state dedicate le Parti Speciali del presente "Modello 231".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

Con riferimento ai reati diversi da quelli presi in considerazione nelle predette Parti Speciali si è giunti, invece, alla seguente presa d'atto.

Dopo un'attenta valutazione preliminare, supportata dalle interviste svolte in azienda e dallo studio della documentazione fornita dal "*Consorzio stabile Ecobi società consortile a r.l. - Impresa sociale*", si è ritenuto che in considerazione del fatto che, il Consorzio:

a) in considerazione dell'oggetto sociale, della *Mission*, dell'attività esercitata dal Consorzio, dei principi enunciati dal Codice Etico del "*Modello 231*", del fatto che il predetto non ha propri dipendenti, la probabilità che vengano poste in essere condotte relative ai seguenti reati, a vantaggio o nell'interesse dell'Ente, è praticamente nulla.

Trattasi dei reati di cui:

- all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001 (*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo o in strumenti o segni di riconoscimento*);
- all'art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001 (*delitti contro l'industria e il commercio*);
- all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001 (*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*);
- all'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 (*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*);
- all'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 (*abusi di mercato*);
- reati transnazionali.

Quanto alla parte speciale dei reati in materia di Salute e sicurezza sul lavoro si precisa che:

- non effettuando il Consorzio direttamente nessun servizio in quanto affida ai consorziati i servizi da svolgere;
- non avendo propri dipendenti poiché per la sua operatività si avvale di servizi erogati dai consorziati e per le funzioni amministrative del Consorzio si avvale di soggetti forniti dal CSS per il tramite di contratti di esternalizzazione.

Il protocollo in materia di "*Salute e Sicurezza sul lavoro*", richiederà in gran parte il documento di Valutazione dei rischi allegato (allegato n.1) al presente "*Modello 231*" ed avente l'obiettivo di sottolineare gli adempimenti imposti dalla normativa di settore.

La possibilità che vengano poste in essere condotte relative ai reati di cui all'art. 25-septies d.lgs. 231/2001 (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) è molto bassa.

2.5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO E SUO AGGIORNAMENTO

Il "*Consorzio stabile Ecobi società consortile a r.l. - Impresa sociale*" nell'intento di dotarsi di un sistema completo che garantisca condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto di dover adottare il presente "*Modello 231*" nella consapevolezza della necessità di porre

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

in essere un complesso organizzato di principi, regole e procedure idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte di tutti i destinatari del presente modulo organizzativo, siano essi amministratori, eventuali dipendenti o collaboratori con contratti di esternalizzazione, rappresentanti, partners, consulenti, fornitori e terzi in genere.

In considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, il quale qualifica il “*Modello 231*” come atto di emanazione dell’organo amministrativo, la sua adozione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione mediante apposita delibera.

Il “*Modello 231*” è oggetto di periodica rivisitazione in conseguenza dell’esperienza applicativa e degli aggiornamenti normativi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, sulla scorta delle segnalazioni, delle relazioni periodiche, degli eventuali mutamenti della struttura organizzativa e gestionale, degli interventi normativi modificativi del dettato del D. Lgs. 231/2001, l’Organismo di Vigilanza, per espressa previsione dello stesso decreto, ha il compito di segnalare la necessità di curare l’aggiornamento del “*Modello 231*” al fine di garantire la sua adeguatezza e idoneità, proponendo al Consiglio di Amministrazione ogni utile intervento.

Il Consiglio di amministrazione è, come espressamente previsto nel testo del D. Lgs. 231/2001, l’organo statutario cui compete la responsabilità circa l’efficace applicazione del “*Modello 231*”; a tal fine, valuta l’effettiva implementazione del “*Modello 231*”, sia in termini di suo aggiornamento, sia in termini di sua modifica, sia, infine, in termini di sua completa revisione.

In considerazione delle indicazioni giurisprudenziali intervenute sul tema, ogni intervento di modifica e/o integrazione sostanziale del “*Modello 231*” dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione mediante apposita delibera.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

SEZIONE III

CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. CONSIDERAZIONI GENERALI

L'efficacia del “*Modello 231*” e la sua costante applicazione da parte della struttura aziendale dipende dalla sua capacità di adattarsi alle condizioni ambientali ed organizzative del momento.

Se tali condizioni mutano anche il “*Modello 231*” deve mutare per mantenere i controlli efficaci.

Si ricorda, infatti, che lo stesso D. Lgs. 231/2001 prevede la nomina di un apposito organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e gestione, nonché sul suo aggiornamento nel qual caso vi fossero mutamenti normativi o gestionali dell'ente stesso.

Il Consiglio di Amministrazione del “*Consorzio stabile Ecobi società consortile a r.l. - Impresa sociale*” nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza, deve valutare i seguenti elementi:

- professionalità, intesa come possesso di adeguate competenze specialistiche;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità per sentenze di condanna (o patteggiamento) per i reati contemplati nel novero del decreto o ad esso affini.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dell'attività di sua competenza, si avvarrà del supporto di quelle funzioni aziendali della Società che si rendessero utili per il perseguimento dello scopo dal medesimo perseguito.

L'Organismo di Vigilanza nominato, in conformità con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, deve avere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente;
- continuità d'azione: è il requisito che caratterizza la necessità di una costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello legata all'evoluzione della normativa di riferimento ed al mutare dello scenario aziendale;
- professionalità: l'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

In relazione alla composizione dell'Organismo di Vigilanza del *CONSORZIO STABILE ECOBI SOCIETÀ CONSORTILE A .R.L. – IMPRESA SOCIALE* lo stesso è presente in forma collegiale.

3.2. COMPITI, REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- o vigila affinché i destinatari del “*Modello 231*” osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

- cura l'aggiornamento in senso dinamico del modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- verifica i risultati raggiunti con l'applicazione del “Modello 231” in ordine alla prevenzione dei reati e valuta la necessità di proporre modifiche del medesimo;
- sollecita i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indica direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnala i casi di mancata attuazione del “Modello 231” ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Nello svolgimento dell'attività di controllo l'Organismo di Vigilanza deve:

- effettuare interventi periodici volti all'accertamento dell'applicazione del “Modello 231” ed in particolare vigilare affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e adeguatamente documentati;
- segnalare eventuali carenze e/o inadeguatezze del “Modello 231” nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- suggerire procedure di verifica adeguate;
- avviare indagini interne straordinarie laddove sia evidente o sospetta la violazione del “Modello 231” ovvero la commissione di reati;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi conclusi dalla società nell'ambito delle aree a rischio;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del “Modello 231” tra coloro i quali hanno rapporti con la Società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;
- coordinarsi e confrontarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e per individuare tutte le problematiche relative all'attuazione del “Modello 231”;
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche, puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate - da parte degli amministratori e dei responsabili delle singole funzioni aziendali - le eventuali situazioni che possono esporre il Consorzio al rischio di illecito amministrativo dipendente da reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del “Modello 231”;
- verificare che le norme previste dalle singole Parti Speciali del presente “Modello 231” siano comunque in linea con quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- assistere alle sedute dell'Organo Amministrativo;
- accedere a tutta la documentazione del Consorzio;
- avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di avere un parere che presuppone un'adeguata conoscenza professionale della materia.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

Infine, in relazione agli aspetti relativi alla calendarizzazione delle attività, alle modalità di verbalizzazione delle riunioni, alla disciplina dei flussi informativi, l'Organismo di Vigilanza si dota - in sua autonomia - di un regolamento interno che deve essere trasmesso al Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza trasmette senza ritardo all'Organo Amministrativo i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del "Modello 231" e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di vigilanza;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del "Modello 231".

L'Organismo di Vigilanza potrà:

- essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dagli organi sociali al fine di riferire sul funzionamento del "Modello 231" o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività;
- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il "Modello 231" e con le procedure aziendali al fine di:
 - consentire l'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento e di dare indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto precedente dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del "Modello 231", qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

Coloro i quali prestano un servizio al Consorzio, i soggetti impiegati con contratti di esternalizzazione o eventuali dipendenti e gli Organi decisionali del Consorzio, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico o con il "Modello 231".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

Coloro i quali prestano un servizio ad EcoBi ed i dipendenti o assimilabili agli stessi, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del "Modello 231" di cui vengono a conoscenza.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, possono essere realizzate anche in forma anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello 231" e del Codice Etico.

A tal proposito basti richiamare i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 2 comma 1 della L. 179 del 2017 i quali espressamente prevedono delle cautele in termini di tutela del segnalante raccolte nel regolamento di segnalazione emesso in calce al presente Modello 231.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza sono trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire il rispetto della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali tempo per tempo vigente nonché dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

3.4.1. Informazioni obbligatorie

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza, a prescindere da un'esplicita richiesta, quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, 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 di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Responsabili e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari aperti, alle sanzioni irrogate, ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni elaborate dai responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi o omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- le informazioni sulle modifiche dell'organizzazione aziendale sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal "Modello 231";
- la convocazione e l'ordine del giorno del CdA;
- i verbali del CdA;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali, come redatta a norma del D. Lgs. 81/2008 ed il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

	<u>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	<u>Data Maggio 2019</u>	<u>Emittente Consiglio di Amministrazione</u>
--	---	------------------------------------	--

- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita;
- ogni controversia giudiziale e/o sanzione amministrativa ricevuta.

L'Organismo di Vigilanza, venuto a conoscenza delle informazioni anche tramite segnalazioni da parte del Consorzio, avrà la discrezionalità di stabilire in quali casi attivarsi, non essendovi un onere di agire ogniqualvolta vi sia una segnalazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

SEZIONE IV

FORMAZIONE E INFORMATIVA

Ai fini dell'attuazione del presente "Modello 231", la formazione del personale e la diffusione del documento sono gestite in base a quanto indicato nel Manuale qualità MQAS (rev. 6 del 2 maggio 2017).

4.1. PIANO FORMATIVO

Il piano formativo viene articolato - in relazione ai contenuti ed alle modalità di erogazione - in base alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alle funzioni di rappresentanza del Consorzio.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati come segue:

- ✓ **per responsabilità** (soggetti apicali, responsabili di struttura organizzativa e responsabili interni ai sensi del D.Lgs. 231/2001, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti);
- ✓ **per aree di rischio** (ovverosia in base alle varie aree di operatività del Consorzio suddivise in base alle diverse parti speciali del Modello 231);
- ✓ **per ruolo professionale**, in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o "sensibili" ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- ✓ **per attribuzione di nuovi incarichi**, particolare attenzione deve essere dedicata al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o "sensibili".

4.2. CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una **parte istituzionale**, comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), il "Modello 231" ed il suo funzionamento;
- una **parte speciale**, relativa a specifici ambiti operativi. Tale modulo formativo si pone l'obiettivo di garantire la conoscenza della mappatura delle attività sensibili, dei reati presupposto, delle fattispecie configurabili e dei presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

Essendo obbligatoria, la formazione in parola deve essere oggetto di apposita documentazione e certificazione.

L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- **sessioni in aula**, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- **e-learning**: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Data Maggio 2019	Emittente Consiglio di Amministrazione
--	--	-----------------------------	---

eventuali test di verifica di apprendimento.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del “*Modello 231*”.

L’Organismo di Vigilanza, unitamente alla funzione “*Risorse Umane*” ovvero al Presidente del Consiglio di Amministrazione (cfr. procedura risorse umane) e al referente dei flussi per l’OdV, si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del “*Modello 231*” da parte di tutto il personale.

4.3. CONTROLLO E VERIFICA SULL’ATTUAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

Sarà cura dell’Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza, da parte dei dipendenti, del D. Lgs. n. 231/2001 e del relativo modello.

Tale attività di verifica sarà svolta alternativamente mediante:

- *audit by chart*;
- test finali di verifica dell'apprendimento;
- predisposizione di materiale formativo interno.