

MODELLO ORGANIZZATIVO

(EX D.LGS. 231/01)

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI come da d.lgs. 231/01.

"Modello Organizzativo-Gestionale": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da Consorzio A.S.I. e rappresentato dal presente documento, dalle Parti Speciali e dagli Allegati, che ne costituiscono parte integrante (di seguito anche Modello o Modello 231);

"Codice Etico": il Codice Etico adottato dalla Consorzio A.S.I. ai sensi dell'art.6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001;

"Consorzio": Consorzio A.S.I. per la gestione delle aree industriali della provincia di Lecce;

"Attività Sensibili": attività della Consorzio nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

"Organismo di Vigilanza": "organismo di vigilanza" come inteso ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito anche ODV);

"CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;

"Destinatari": tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Consorzio. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'ODV, i dipendenti, i consulenti esterni;

"Consulenti": coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Consorzio sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;

"Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati del Consorzio, ivi inclusi i dirigenti; "Management": il Consiglio di Amministrazione del Consorzio e la Presidenza;

"Partner": controparti contrattuali del Consorzio, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui il Consorzio instauri una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e determinata;

"Linee Guida Confindustria": le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

"P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, comprese le Società dalle stesse controllate o alle stesse facenti capo, titolari di funzioni pubblicistiche e/o concessioni;

"Reati": i reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i. ;

"RUP": responsabile unico del procedimento.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. 231"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e stata dettata la disciplina della "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, come definiti poc'anzi, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati dolosi, o colposi in alcuni precisi ed individuati casi, commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli Enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli Enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della proprio Ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli Enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Consorzio ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa degli Enti e, tuttavia, esclusa se li stessi hanno, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative di categoria, una su tutte Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa dell'Ente e, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Natura della responsabilità

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

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

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

2.3 Autori del reato: soggetti posti in posizione apicale e soggetti posti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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 dell'Ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.4 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies e 25-octies del d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/2001)
- reati societari;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, previsti all'art. 25-sexies del d.lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dall'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria);
- i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater 1 d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali;

- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies d.lgs.231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-octies d.lgs.231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (Art 513 c.p.; Turbata libertà dell'industria o del commercio; Art. 513 bis c.p. Illecita concorrenza con minaccia o violenza; Art. 514 c.p. Frodi contro le industrie nazionali; Art.515 c.p. Frode nell'esercizio del commercio; Art. 516 c.p. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; Art.517 c.p. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci; Art.517-ter c.p. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; Art.517-quater c.p. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies D.Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (Art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001): uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, scarico illegale di acque reflue industriali, attività di gestione di rifiuti non autorizzata o con inosservanza delle prescrizioni contenute nei provvedimenti di autorizzazione o in carenza dei requisiti e condizioni per le iscrizioni o comunicazioni, omessa bonifica dei siti, trasporto di rifiuti in mancanza di formulario o con formulario recante dati inesatti o incompleti, traffico illecito di rifiuti, attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti trasporto di rifiuti pericolosi in mancanza di copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE o con copia fraudolentemente alterata uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati, violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione nell'esercizio di un impianto o di un'attività, disciplina relativa all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica, falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati, violazioni delle disposizioni sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente, inquinamento doloso provocato dalle navi;
- impiego di lavoratori di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

2.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente") che, a loro volta, consistono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

1. il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità del Consorzio nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

2. l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito dei dati) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto, dalla consumazione del reato, un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della Consorzio (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

2.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.7 Vicende modificative dell'Ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso, quali la: trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita agli Enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci dell'Ente e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere

con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente, autonoma rispetto, non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma, anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

1. evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;

2. non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

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

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

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale dell'Ente questo rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

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

Tale limite non si applica agli Enti beneficiari, ai quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- a) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- b) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda e prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.

Il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- a) e fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- b) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

2.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. e da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., l'Ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

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

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001).

Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

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

2.10 Modelli di organizzazione gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 e l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

1. 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;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Consorzio dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'Ente dovrà dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, quindi, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi che consistono in:

- verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Bisogna precisare che qui si ha un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa. Sarà, infatti, l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.11 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

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

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle associate di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

1. identificazione dei rischi e dei protocolli;
2. la predisposizione e l'implementazione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire il rischio reato attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti maggiormente rilevanti di tale sistema di controllo sono rappresentate dall'adozione di un Codice Etico e di un sistema organizzativo; dalla definizione di un chiaro sistema autorizzatorio e di firma; dal coinvolgimento del personale attraverso analitica attività di formazione;
3. individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione approvata dal Ministero della Giustizia è del 21 luglio 2014.

2.12 Il sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- a verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Consorzio;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2.12.1 I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione - P.T.P.C. -(L. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. n. 231 del 2001

La Legge n. 190/2012 disciplina un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione nell'ambito del quale è previsto che gli enti pubblici provvedano a nominare al loro interno un responsabile della prevenzione della corruzione e adottino, su proposta dello stesso responsabile, un piano triennale di prevenzione della corruzione da sottoporre annualmente ad aggiornamento (art. 1, commi 5, 8, 9, 10, 12).

L'art. 1 comma 60 prevede altresì, per ciò che qui interessa, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge, attraverso intese in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8, primo comma, D.Lgs. n. 281/1997, siano definiti gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, dei soggetti di diritto privato sottoposti al controllo delle regioni e degli enti locali, in materia di piano triennale di prevenzione della corruzione.

L'intesa è stata sancita dalla Conferenza Unificata del 24 luglio 2013 ed il relativo documento si limita a ribadire l'applicazione *tout court* delle disposizioni e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione anche nei confronti dei soggetti privati sottoposti al controllo di regioni, enti locali e altri enti pubblici.

Dunque il PNA è il documento fondamentale che cristallizza i principi che l'Ente, nel caso del Consorzio ASI della provincia di Lecce individuato come ente pubblico economico con attività a carattere privatistico e pubblicistico (giusta Determinazione ANCI n. 8 del 17 giugno 2015 pag. 29), deve seguire per adottare il presente Piano di Prevenzione della Corruzione.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

In particolare, *"per evitare inutili ridondanze"*, il Piano di Prevenzione della Corruzione del Consorzio A.S.I. è integrato nel Modello di Organizzazione, e *"fa perno"* su di esso estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge n. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta, l'Allegato n. 1 del PNA (pagg. 30 e 31) definisce nei dettagli il contenuto del Piano di Prevenzione della Corruzione integrato nel Modello di Organizzazione e Gestione ed individua l'obbligo di conformarsi ai codici di comportamento emanati dalle associazioni rappresentative degli enti che abbiano ricevuto una valutazione di idoneità ai sensi dell'art. 6, terzo comma, D.Lgs. n. 231/2001.

Il Piano di Prevenzione (e quindi il modello 231 insieme al Codice Etico, per una ovvia e consequenziale ragione di connessione e opportuna interazione), a seguito della sua approvazione e di ogni eventuali successive modificazioni, deve essere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, alle pubbliche amministrazioni vigilanti, pubblicato sul sito istituzionale, trasmesso via email a soci, amministratori, componenti del Collegio Sindacale, ODV, dipendenti e collaboratori.

Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione come Modello Organizzativo 231/01.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTA' CONSORTILE

3.1 Il Consorzio A.S.I.

Il Consorzio dell'Area di Sviluppo Industriale di Lecce, costituito nel 1957, attraverso una legge per l'interventi straordinari nel meridione d'Italia, successivamente denominato, ai sensi della Legge Regionale 3 ottobre 1986 n. 31, "Consorzio per lo Sviluppo Industriale e dei Servizi Reali alle Imprese di Lecce", assume, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della Legge Regionale 8.3.2007 n. 2, la denominazione di "Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale di Lecce" in forma abbreviata "Consorzio A.S.I. di Lecce", e Ente pubblico Economico, ai sensi dell'art.36, comma quarto, della legge 5 ottobre 1991 n.317.

Ha personalità giuridica di diritto pubblico ed autonomia patrimoniale, amministrativa, organizzativa ed economico-finanziaria. Il Consorzio esplica la sua attività con criteri di efficacia, efficienza ed economicità. Per le obbligazioni assunte dal Consorzio i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente nei confronti dello stesso. Il Consorzio ha funzioni pubblicistiche proprie dello scopo che persegue e assegnate dalla norma che lo istituisce (attività provvedimentali come quelle che attengono all'esercizio dei poteri autoritativi inerenti alla localizzazione industriale) ed è caratterizzato da autonomia imprenditoriale per quanto attiene la fornitura di servizi su un piano paritetico con i privati, attività riconducibili all'ambito privatistico così come le questioni in materia di rapporto di lavoro.

3.2 Il Modello di Governance

I Consorziati sono: Provincia di Lecce, Camera di Commercio di Lecce, Comuni di: Lecce, Surbo, Maglie, Melpignano, Galatina, Soleto, Nardò, Galatone, Tricase, Specchia, Miggiano, Gallipoli.

Gli organi di rappresentanza, gestione, direzione e controllo del Consorzio sono:

1. Assemblea Generale dei consorziati;
2. Consiglio di amministrazione;
3. Presidente del Consiglio di amministrazione;
4. Collegio dei Revisori.

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

All'Assemblea Generale spettano le decisioni relative alle variazioni e integrazione dello Statuto e in genere tutti gli atti di approvazione delle decisioni prese dal CDA, le approvazioni di bilancio, oltre alle determinazioni sui compensi e le elezioni dei componenti del CDA stesso, della presidenza e vicepresidenza, come riportato e definito peculiarmente dagli artt. 8 e 9 dello Statuto.

Il CDA, composto da 5 soggetti anche esterni all'assemblea che li nomina, e l'organo di amministrazione del Consorzio e svolge funzioni di controllo e di garanzia circa il corretto adempimento delle finalità e degli obblighi dell'attività consortile, ed esercita quelle eventualmente delegate dall'Assemblea.

Su proposta del Direttore Generale elabora il piano industriale e le relative previsioni economico-finanziarie, nonché la proposta di bilancio di esercizio, approva le politiche del personale ed i piani di ristrutturazione, approva le varianti urbanistiche non sostanziali all'interno delle tipizzazioni di maglia del piano ASI vigente, compresa la viabilità secondaria di piano ed i piani di utilizzo approva i progetti di opere pubbliche ad iniziativa dello stesso; approva i piani di esproprio generali o particolari, nonché i capitolati, i bandi ed i disciplinari di gara, delibera le tariffe dei servizi e gli eventuali oneri a carico delle aziende insediate, assume il personale, nomina i dirigenti e ne delibera la collocazione, recepisce e applica i CCNL aziendali ed individuali del personale dirigente e dipendente, approva la cessione dei suoli alle aziende secondo quanto stabilito dal Regolamento Suoli vigente, riceve periodicamente dal Direttore Generale una relazione sull'andamento dei costi e dei ricavi di gestione, nonché dati informativi sugli atti e sui contratti consortili, su eventuali

assunzioni, trasferimenti o promozione del personale, delibera su ogni argomento che non rientri nella specifica competenza dell'Assemblea Generale. Le sue attribuzioni e il suo funzionamento promanano dagli artt. 10 e 11 dello Statuto del Consorzio.

Il Presidente del CDA ha la rappresentanza legale del Consorzio, convoca e presiede le riunioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea Generale nonché quelle del consiglio di Amministrazione, vigila sull'attività del Consorzio, esercita le funzioni a lui eventualmente delegate dall'Assemblea Generale e dal Consiglio di Amministrazione, da esecuzione alle deliberazioni assunte dall'Assemblea Generale e dal Consiglio di Amministrazione.

In sua assenza o impedimento è sostituito dal Vice Presidente vicario (art. 12 dello Statuto).

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. I componenti del Collegio dei Revisori sono nominati con provvedimento della Giunta Regionale.

Il Collegio vigila sulla gestione del Consorzio, accerta la regolarità delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio di esercizio redigendo le apposite relazioni per l'Assemblea Generale, effettua verifiche di cassa e quant'altro previsto dall'art. 2403 bis c.c., in quanto compatibile, si riunisce almeno ogni tre mesi e partecipa alle riunioni dell'Assemblea Generale ed a quelle del Consiglio di amministrazione.

3.3 L'assetto organizzativo della struttura – Organigramma del Consorzio A.S.I.

Il Consorzio, operativamente, adempie alle sue funzioni tramite una struttura organizzata in Area Tecnica, Area affari Generali e Contenzioso, Amministrativa ed Economico/Finanziaria, entrambe sotto la supervisione della Direzione Generale.

Il Direttore Generale è il soggetto cui compete l'attività di gestione per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi individuati per il perseguimento dei fini del Consorzio, questi è nominato dal CDA e svolge tutte le attività gestionali e tecnico manageriali, anche a rilevanza esterna, che non sono espressamente riservati ad altri soggetti dalla Legge, dallo Statuto e dai regolamenti.

Al Direttore competono le seguenti attribuzioni:

- Dare attuazione alle deliberazioni degli organi collegiali;
- Formulare proposte per il Consiglio di Amministrazione;
- Partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea con funzioni di segretario;
- Svolgere l'alta direzione e sovrintendere alle funzioni dei dirigenti e, con gli stessi, dirigere il personale del Consorzio;
- Adottare i provvedimenti per assegnare incarichi di lavoro e per migliorare la produttività e l'efficienza dell'apparato dell'Ente;

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

- Formulare e sottoscrivere pareri di regolarità tecnica sugli atti di competenza dell'Ente;
- Irrogare i provvedimenti disciplinari non assegnati dalla legge, dallo Statuto, o da regolamenti ai dirigenti ed al personale;
- Presiedere, in alternativa agli altri dirigenti, le commissioni di gara e di concorso, nonché stipulare i contratti di appalto per lavori, servizi e forniture;
- Adottare gli atti di propria competenza che impegnano l'Ente verso l'esterno;
- Ordinare gli acquisti in economia e le spese indispensabili per il normale e ordinario funzionamento del Consorzio.

Per brevità si riepiloga

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

- Direttore Generale è nominato dal CdA .

Dirige tutta la struttura organizzativa interna al Consorzio ASI ed esegue le direttive del CdA, con i compiti stabiliti dalla L.R. 2/07 e dallo Statuto

1. – Elenco del personale della struttura organizzativa interna al Consorzio ASI

N° persone	Settore/servizi di appartenenza	Incarico/funzioni	Tipologia contrattuale	Profilo professionale	Categoria	% lavorativa prevista
2	Servizio legale/contenzioso affari generali	Dirigente 2° livello	CCNL Dirigenti - FICEI	Dirigente	Dirigente	
			CCNL Dipendenti - FICEI	Funzionario	C1	
5	Servizio tecnico	Capo servizio	CCNL Dipendenti - FICEI	Quadro	Q2	
			CCNL Dipendenti - FICEI	Quadro	Q1	
			CCNL Dipendenti - FICEI	Funzionario	C2	
			CCNL Dipendenti - FICEI	Funzionario	C1	
			CCNL Dipendenti - FICEI	Impiegato	B1	
1	Servizio amministrativo ed economico/finanziario		CCNL Dipendenti - FICEI	Quadro	Q1	
2	Operai	Addetto manutenzione	CCNL Dipendenti - FICEI	Operaio	A1	
		Addetto manutenzione	CCNL Dipendenti - FICEI	Operaio	A1	

Ogni servizio si occupa delle materie delegate e vi è un'integrazione e collaborazione tra ogni servizio mirata a perseguire gli obiettivi dell'ente per l'insediamento e delocalizzazione di iniziative industriali e lo sviluppo del territorio produttivo locale.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEL CONSORZIO A.S.I. DI LECCE

4.1 Composizione del Modello

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001, il Consorzio ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla strutturazione ed implementazione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 sia ai principi, già

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

radicati nella cultura di *Governance*, di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività consortile.

Il documento relativo al Modello è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali relative alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 che si è stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta.

4.2 Finalità del Modello

Il Consorzio ha assunto la decisione di elaborare un modello organizzativo-gestionale conforme ai principi introdotti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di maggiormente concretizzare, all'interno della Organizzazione, il suo impegno ad un comportamento eticamente corretto nonché a sottolineare il dis-valore che attribuisce ad azioni che, pur se poste in essere nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente, integrino o possano integrare uno dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

Pertanto il Modello persegue lo scopo di:

1. prevenire, limitare e contrastare nell'ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio, nelle aree di attività a rischio, (come identificate nel paragrafo 3 della parte speciale), la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti di chi materialmente lo ha commesso, ma anche nei confronti del Consorzio;
3. ribadire che il Consorzio non tollera alcuna forma di comportamento illecito, indipendentemente dalla sua finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui il Consorzio intende attenersi.

4.3 Approccio metodologico adottato

La progettazione del Modello del Consorzio si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- a) impostazione del progetto; raccolta ed analisi preliminare della documentazione;
- b) analisi e individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati e identificazione delle posizioni organizzative rilevanti nell'ambito di tali aree;
- c) elaborazione di schede per la raccolta delle informazioni rilevanti per l'analisi della situazione organizzativa del Consorzio;
- d) raccolta e analisi delle informazioni attraverso interviste alle figure aziendali identificate e compilazione delle relative schede di rilevazione;
- e) completamento dell'analisi di "*risk assessment*" dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- f) individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- g) articolazione e stesura conclusiva del Modello.

4.4 Criteri di adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello

In ossequio a quanto previsto tanto dal D.lgs. 231/01, quanto dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello viene adottato dal proprio Organo Dirigente e, quindi, nel caso del Consorzio, dal Consiglio di Amministrazione.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto medesimo, all'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione dispone in merito a modifiche di carattere sostanziale al Modello, modifiche e/o integrazioni rilevanti per la struttura ed il funzionamento del Modello.

E' compito del CDA, su indicazione dell'ODV, provvedere a far aggiornare dalla Direzione Generale il Modello e valutare il suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

- a) violazioni delle prescrizioni del Modello;
- b) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- c) modifiche normative;
- d) risultanze dei controlli.

Le modifiche e le integrazioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'ODV.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare al CDA ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza e che, a suo parere, possa determinare la necessità di procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Modello, in ogni caso, sarà sottoposto a revisione periodica (massimo nel termine di 36 mesi) al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento.

4.5 Rapporto tra Modello e Codice Etico

Il Consorzio si è dotato anche di un Codice Etico i cui principi si integrano con le prescrizioni contenute nel presente Modello.

In particolare, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte del Consorzio allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama all'osservanza tutti i Destinatari; il Modello risponde invece alle specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio del Consorzio, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'Organismo di Vigilanza del Consorzio A.S.I.

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

1. adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
2. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei compiti indicati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano, quali requisiti principali dell'ODV, l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono:

- 1) l'inserimento dell'ODV "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'ODV, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- 2) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- 3) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 (si pensi che, particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, la continuità di azione è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari").

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'ODV.

In assenza di tali indicazioni, il Consorzio ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, e in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 il Consorzio ha identificato il proprio ODV in un organo a composizione plurisoggettiva esterna all'Ente, composto da tre soggetti di comprovata esperienza giuridica, amministrativa, contabile (possibilmente Dirigenti di Pubblica Amministrazione anche in congedo, Magistrati anche in congedo, Accademici).

Gli atti di nomina ed i *curricula* dei predetti componenti si allegano al presente Modello e ne formano parte integrante e sostanziale.

L'ODV, e collocato in posizione di coadiuvazione e affiancamento, pur mantenendo sua precisa autonomia, rispetto al CDA e al Collegio dei Sindaci.

5.2 Principi Generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'ODV è nominato dal CDA con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'ODV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi.

La retribuzione annuale dei membri dell'ODV sarà determinata al momento della nomina, e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La nomina nell'ambito dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali, dei vertici consortili e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'ODV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti del CDA, soggetti apicali in genere, revisori del Consorzio e delle Società controllate, controllanti o collegate e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata;
2. conflitti di interesse, anche potenziali, con il Consorzio tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV;
3. aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell'ambito dell'ODV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
4. aver ricoperto il ruolo di pubblico impiegato e/o Dirigente Pubblico presso amministrazioni centrali o locali, con le quali il Consorzio intrattiene rapporti, nei tre anni precedenti alla nomina nell'ambito dell'ODV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione professionale con lo stesso Organismo;
5. aver riportato una sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili (in particolare, reati contro il patrimonio, reati contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
6. aver riportato condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero a seguito di procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. l'essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento a consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'ODV.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

5.3 Modalità di revoca da componente dell'ODV

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'ODV, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dall'incarico.

La revoca da componente dell'ODV e l'attribuzione della nomina ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un apposito provvedimento del CDA.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dall'incarico nell'ambito dell'ODV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina; il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa informativa semestrale o annuale sull'attività svolta al CDA;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'ODV.

La revoca di un componente dell'ODV dovrà essere comunicata ai restanti componenti adducendo le motivazioni che hanno indotto l'Assemblea ad assumere tale decisione.

Qualora l'Assemblea dovesse revocare l'intero ODV, tale decisione dovrà essere supportata da opportune giustificazioni, e comunicata all'ODV di nuova nomina.

In casi di particolare gravità, l'Assemblea potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Ciascun componente dell'ODV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi.

Ciascun componente dell'ODV deve, dal momento dell'assunzione della carica, osservare il dovere di riservatezza e rispettare i principi che lo governano rispetto a qualsiasi informazione acquisita nello svolgimento dei compiti istituzionali.

L'ODV del Consorzio ASI è istituito con delibera dell'Assemblea dei Consorziati e dura in carica per n. 3 (tre) esercizi, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nomina di nuovi rappresentanti dello stesso.

5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'ODV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura del Consorzio, fermo restando però che l'organo dirigente e in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto e all'organo dirigente che spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. L'ODV elegge, alla prima riunione di insediamento, convocata dal CDA, il proprio Presidente a maggioranza dei componenti nominati.

All'ODV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

2) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

3) modifiche normative;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, ove nominata, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri Consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il CDA;

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;

- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;

- accedere liberamente presso qualsiasi funzione del Consorzio – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società;

- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;

- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;

- ciascun componente dell'ODV, dal momento dell'assunzione della carica, deve osservare il dovere di riservatezza e rispettare i principi che lo governano rispetto a qualsiasi informazione acquisita nello svolgimento dei compiti istituzionali.

Il CDA curerà l'adeguata comunicazione alle strutture consortili dei compiti dell'ODV e dei suoi poteri.

Modello Organizzativo del Consorzio A.S.I. di Lecce

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – i flussi informativi

L'ODV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'ODV.

I consulenti, i collaboratori esterni, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti del Consorzio, possono effettuare direttamente all'ODV l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante del Consorzio, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'ODV provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'ODV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'ODV, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili:

- operazioni percepite come "*a rischio*" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; ecc.).
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere il Consorzio;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso gli amministratori, i dirigenti e gli altri dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;

- ogni altra eventuale notizia e/o fatto che le diverse funzioni aziendali ritengano rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'ODV, è stato istituito un "canale informativo dedicato", all'interno della sede del Consorzio e posizionata una cassetta per la trasmissione delle segnalazioni all'ODV.

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

5.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

E' prevista una linea di reporting su base continuativa, direttamente verso il CDA al quale dovrà essere, altresì, presentata a cadenza semestrale una relazione sull'attività di vigilanza effettuata e sull'esito della stessa.

Gli incontri con il CDA, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'ODV, con cadenza semestrale, informa il CDA, in merito all'attività svolta e, con cadenza annuale, informa l'Assemblea dei soci in merito all'attività svolta immediatamente al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, informa immediatamente il CDA.

L'ODV si riunisce con cadenza semestrale su convocazione formale del Presidente tramite chiamata scritta inviata (tramite posta elettronica certificata, fax, posta raccomandata a/r) almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione che si riunirà in unica convocazione.

Sempre a maggioranza l'ODV adotta ogni provvedimento e decisione da comunicare al CDA e all'Assemblea quando previsto.

Il CDA e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'ODV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello.

In tal caso, sarà necessario che l'ODV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'ODV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il CDA, qualora la violazione riguardi i vertici dirigenziali dell'Ente.

Qualora le violazioni riguardino il CDA stesso, l'ODV informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati e dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti e dei dirigenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Pertanto, costituisce illecito disciplinare del dipendente e del dirigente del Consorzio:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili; l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'ODV, o altre condotte volte alla violazione o elusione del sistema di controllo;

2. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello.

I provvedimenti disciplinari, graduati in ragione della gravità della violazione, sono irrogati al dipendente e al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'ODV, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti e dirigenti dei Consorzi Industriali e successivi rinnovi e da eventuali normative speciali applicabili.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui il Consorzio può ragionevolmente ritenersi esposto, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Fermo quanto sinora detto, le misure che potranno essere applicate sono le seguenti:

1. rimprovero verbale (nell'ipotesi di parziale inosservanza dei protocolli interni);

2. rimprovero scritto (nell'ipotesi di recidiva nella parziale inosservanza dei protocolli interni);

3. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione (nell'ipotesi di totale inosservanza di una o più procedure interne riportate nel Modello organizzativo-gestionale);

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 gg elevabile eccezionalmente fino ad un massimo di 10 gg (nell'ipotesi di recidiva nella totale inosservanza di una o più procedure interne riportate nel Modello organizzativo-gestionale);

5. licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (nell'ipotesi di violazione per colpa grave del Codice Etico e/o del Modello tale da comportare un danno rilevante al patrimonio del Consorzio, ovvero nell'ipotesi di commissione di uno reati contemplati negli artt. 24 e ss. D.Lgs. 231/2001).

Si osserverà, altresì, la procedura di contestazione disciplinata nel rispettivo CCNL di categoria.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri del CDA.

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più componenti del CDA o da uno o più componenti del Collegio dei Revisori, l'ODV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto i restanti componenti del CDA e del Collegio Sindacale e verranno prese in considerazione le misure più idonee previste dalla legge e dal Modello.

Qualora la violazione sia posta in essere dall'intero CDA, l'ODV notificherà l'Assemblea dei soci per l'adozione dei più opportuni provvedimenti.

Per ciò che concerne le misure applicabili ad uno o più componenti del CDA o a uno o più componenti del Collegio dei Revisori, si prevede che:

1. in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il/i componente/i incorra/no nel "*richiamo scritto*" consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con il Consorzio;
2. in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il/i componente/i incorra/no nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
3. in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il/i componente/i incorra/no nella revoca dalla carica.

6.4 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

Il Consorzio, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'ODV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e integrata dall'ODV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

7.2 Destinatari

Ogni destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, il Consorzio intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

È garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare il documento "Parte Generale del Modello" nonché il Codice Etico del Consorzio entrambi pubblicati sul sito internet del Consorzio.

Ai dipendenti verrà consegnata copia della Parte Generale del Modello e del Codice Etico.

Per i nuovi dipendenti tale consegna avverrà all'atto dell'assunzione.

Ai componenti degli Organi Sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza del Consorzio, sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Specularmente a quanto previsto per i dipendenti, ai nuovi dirigenti, ai nuovi componenti degli Organi Sociali, sarà data copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con il Consorzio rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

Il Consorzio, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

7.3 Proposta di piano formativo ed informativo

Seppur a mero titolo indicativo si riporta, di seguito, un piano di formazione ed informazione di massima del Consorzio ASI.

Successivamente all'adozione del Modello viene distribuito a tutto il personale dipendente una informativa riportante i principi generali del D.Lgs. 231/2001 ed i contenuti essenziali del Modello adottato dal Consorzio.

L'attività di formazione deve fornire informazioni riguardo:

- al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria);
- al Modello e al Codice Etico adottati;
- a casi aziendali di applicazione della normativa;
- ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

Viene innanzitutto prevista una formazione d'aula iniziale rivolta alle persone in organico presso il Consorzio al momento dell'adozione del Modello che risultino operare nei c.d. processi sensibili come sopra definiti.

Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione del Modello è prevista la consegna del materiale della formazione e l'inserimento nella prima edizione del corso successiva all'assunzione stessa.

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione su verbale conservato dall'ODV. Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento in riferimento alle evoluzioni della normativa.

La formazione potrà essere erogata attraverso i seguenti step:

Primo step formativo (per il primo anno di applicazione)

Soggetti coinvolti: Organi Dirigenti

Durata: 2 ore di formazione

Argomenti: Principi essenziali del D.Lgs. 231/2001 ed esame dei reati presupposto

Soggetti coinvolti: Funzioni di gestione del personale, gestione tecnica e amministrativa

Durata: 3 ore di formazione

Argomenti: D.Lgs. 231/2001; i reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001; il Modello organizzativo-gestionale ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consorzio;

Test finale per la verifica dell'apprendimento

Secondo step formativo (dal secondo anno di applicazione)

Soggetti coinvolti: Consiglio di Amministrazione, Presidenza e vice-Presidenza

Strumenti: Informativa di aggiornamento

Terzo step formativo aggiornamento

Corsi di aggiornamento a cadenza biennale o, ove occorra, anche a cadenza ridotta su indicazione dell'ODV.

Nuovi assunti – consegna del materiale formativo al momento dell'assunzione ed erogazione della formazione come da step 1 al primo ciclo formativo utile.

Durata: 2 ore di formazione

Argomenti: Principi del D.Lgs. 231/2001 e breve illustrazione dei reati presupposto; il Modello Organizzativo Gestionale ex D.Lgs. 231/2001 adottato

Soggetti coinvolti: Direzione (generale, amministrativa, tecnica,...)

Durata: 2 ore di formazione

Argomenti: aggiornamento sul D.Lgs. 231/2001; esame delle problematiche applicative riscontrate nel corso del primo anno di attività.

Soggetti coinvolti: Dipendenti

Durata: 2 ore di formazione

Argomenti: aggiornamento sul D.Lgs. 231/2001; esame delle problematiche applicative riscontrate nel corso del primo anno di attività