



CONSORZIO STABILE MEDIL S.C.P.A.

MANUALI E GUIDE

Etica consortile

2026

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01

*Pubblicazione a cura di
Medil Consorzio*

www.medilconsorzio.it



MEDIL
CONSORZIO STABILE

CONSORZIO STABILE MEDIL S.c.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Agg. Delibera C.d.A. n. 657 del 23/02/2026

Parte Generale

INDICE

Allegato 1 – I reati previsti dal Decreto	3
--	----------

Sezione Prima

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I. 4	4
--	----------

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	4
1.2 I reati previsti dal Decreto	6
1.3 Le sanzioni applicabili all'ente	6
1.4 L'adozione del modello quale esimente della responsabilità degli enti.....	11
1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria e gli altri principi ispiratori	13

Sezione Seconda

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO MEDIL CONSORZIO	15
--	-----------

2.1 Finalità del Modello.....	15
2.2 Destinatari.....	17
2.3 Elementi fondamentali del modello.....	17
2.4 Codice Etico e Modello.....	18
2.5 La struttura del Sistema Organizzativo e di Controllo	20
2.6 Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli.....	21
2.7 Principi di controllo	26
2.8 Regole comportamentali di carattere generale	27
2.9 La governance del consorzio.....	27

Sezione Terza

3. ORGANISMO DI VIGILANZA	51
--	-----------

3.1	Premessa.....	51
3.2	Durata in carica, decadenza e revoca.....	52
3.3	Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza	54
3.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	57
3.5	Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	58

Sezione Quarta

4.	SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	63
4.1	Principi generali	63
4.2	Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	65
4.3	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	69
4.4	Conseguenze (sanzioni) nei confronti dei consulenti o collaboratori	70
4.5	Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali (diversi dall'organo amministrativo) ...	70
4.6	Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo.....	71

Sezione Quinta

5.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	72
-----------	--	-----------

Sezione Sesta

6.	INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	73
-----------	--	-----------

SEZIONE SETTIMA

7.	WHISTLEBLOWING	51
-----------	-----------------------------	-----------

CODICE DISCIPLINARE

ALLEGATO 1 – I REATI PREVISTI DAL DECRETO

ALLEGATO 2 – DELEGHE E PROCURE

SEZIONE PRIMA

LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche il **"D.Lgs. 231/2001"** o, anche solo il **"Decreto"**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto già previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti¹.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta ed autonoma degli enti derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (cd. reati-presupposto) nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Infatti, la responsabilità amministrativa dell'ente va a sommarsi alla responsabilità penale dell'autore dell'illecito ovvero sia della persona fisica, materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inseriti nel catalogo di reati (di seguito, per brevità, anche, i **"Reati Presupposto"**) previsto dal Decreto.

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi:

- nel suo interesse² o a suo vantaggio³ (elemento oggettivo):
- da persone funzionalmente legate all'ente (elemento soggettivo), ed in particolare:
 - 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 (cd. **soggetti apicali**);
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. **soggetti sottoposti**).

La responsabilità dell'ente è esclusa laddove il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'autore dell'illecito.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.lgs. n. 231/2001 richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità: tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate

² L'interesse (da valutare ex ante) consiste “*nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno*”. (Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 38363/2018).

³ Il vantaggio (da valutare ex post), corrisponde “*all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato*”. (Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 38363/2018).

a prevenire la commissione dei reati presupposto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono solo quelli espressamente richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si rimanda all'**Allegato 1** del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dipendenti da reato a carico dell'ente appartiene al Giudice penale, il quale la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente da parte del Giudice penale può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative indicate all'art. 9 del Decreto quali:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

❖ Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene determinata attraverso un "sistema di quote": il Giudice penale potrà applicare un numero di quote non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1000 (mille) ed il valore di ciascuna quota può variare tra un importo minimo (258 euro circa) e un importo massimo (1549 euro circa). Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo*

scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto di criteri oggettivi legati alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché di criteri soggettivi legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose

Riduzione	Presupposti
	del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

❖ Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed alle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, e 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, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo talune eccezioni espressamente previste dal Decreto (art. 25, comma 5, il quale prevede che - nell'ipotesi in cui l'Ente venga condannato per un reato di corruzione - debba trovare applicazione la sanzione interdittiva di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni).

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice - in luogo dell'applicazione di tale sanzione - possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

❖ Confisca del profitto del reato

La confisca del profitto del reato consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

❖ Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice ed a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché nell'affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione del reato nella forma del tentativo:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà;
- l'ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. **"Organismo di Vigilanza"**, nel seguito anche **"Organismo"** o **"OdV"**);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, prima della commissione dell'illecito, consente, pertanto, all'ente di andare esente da responsabilità amministrativa.

Quanto all'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, sulla base delle indicazioni

fornite dallo stesso Decreto, si ritiene che esso possa soddisfare tale esigenza se idoneo a soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione del Modello non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che tale Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato e che sussistano congiuntamente le condizioni di cui all'art. 6 comma 1, del D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento all'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, sulla base delle indicazioni fornite dalla Giurisprudenza, si ritiene che esso possa ritenersi idoneo se:

- i. sia stato adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- ii. preveda che i componenti dell'OdV posseggano capacità specifiche in tema di attività consulenziale;

- iii. preveda quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
- iv. preveda una differenziazione tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed ai preposti al controllo interno;
- v. preveda il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- vi. preveda espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- vii. preveda sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
- viii. preveda controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- ix. preveda e disciplini un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori del Consorzio di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'OdV;
- x. contenga protocolli e procedure specifici e concreti.

LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E GLI ALTRI PRINCIPI ISPIRATORI

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possano essere adottati – garantendo le esigenze di cui al paragrafo che precede - sulla

base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto sopra, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata delle proprie *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo"*.

Il Consorzio, ritenendo che le Linee Guida contengano una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi ivi contenuti per la costruzione del presente Modello (cui si rimanda integralmente).

Nell'elaborazione del presente Modello, si è altresì tenuto conto del documento approvato nella seduta del 18 dicembre 2018 dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e redatto congiuntamente da ABI, Consiglio nazionale forense e Confindustria recante *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* (versione di febbraio 2019).

Si dà atto infine che, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello 231.

SEZIONE SECONDA

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO MEDIL CONSORZIO

FINALITÀ DEL MODELLO

Medil Consorzio (di seguito, anche solo "**Medil**") è un Consorzio con sede legale in Benevento, *leader* in Italia nel settore dei lavori pubblici principalmente.

Il Consorzio ha approvato il presente modello di organizzazione, di gestione e controllo (di seguito anche solo il "**Modello**"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data ...

Il Consorzio è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività del Consorzio, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte del Consorzio.

Il Consorzio ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti del Consorzio e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consorzio intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ai sensi del presente Modello, di sanzioni penali applicabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente dal Consorzio;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, predisponendo un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dal Consorzio, in quanto le stesse (anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività consorziali;
- consentire al Consorzio, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, il Consorzio ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dal Consorzio stesso.

DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto del Consorzio, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati al Consorzio da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente, o parasubordinato, es. gli apprendisti), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale del Consorzio, e per coloro i quali operano su mandato o per conto del Consorzio nell'ambito delle attività sensibili, es. i consulenti (tutti i soggetti precedentemente elencati di seguito anche i “**Destinatari**”).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con il Consorzio.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati dal Consorzio nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- Matrice del rischio di commissione dei reati-presupposto 231, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dal Consorzio, e, più in dettaglio, nel presente Modello;

- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni del Consorzio, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche “**Organismo**” ovvero “**OdV**”), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- introduzione di canali di comunicazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

CODICE ETICO E MODELLO

Il Consorzio intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività consorziale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti. A tale fine, il Consorzio si è

dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” e di regole comportamentali, che il Consorzio riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente dal Consorzio, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico descrive infatti i principi validi per il Consorzio e ne esige l'osservanza sia da parte dei dipendenti e dei propri organi sociali, sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con essa. Il rispetto del Codice Etico non serve pertanto solo a diffondere all'interno del Consorzio una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con il Consorzio, preservando il Consorzio da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio il Consorzio, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

LA STRUTTURA DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle famiglie di reato risultate rilevanti, il Consorzio ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo il Consorzio si basa, oltre che sui Principi di comportamento, sui Protocolli preventivi, sui Flussi all'OdV descritti nelle parti speciali del Modello all'uopo dedicate, e sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile al Consorzio, ivi compreso quello proprio del settore in cui il Consorzio opera e al quale si attiene rigorosamente;
- il Codice Etico, che sancisce principi e regole di condotta adottate e fatte proprie del Consorzio;
- il sistema organizzativo e gestionale del Consorzio

L'attuale sistema organizzativo e di controllo del Consorzio, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio del Consorzio;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni del Consorzio;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei Protocolli preventivi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia) e indipendenza funzionale;
- il sistema di controllo interno documenta l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Funzione/Direzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Il Consorzio quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali del Consorzio e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare

le aree di attività consorziali a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali").

- *Identificazione delle attività a rischio.*

Anche in considerazione delle attività caratteristiche del Consorzio, le aree ipoteticamente a rischio rilevate nel corso della implementazione del Modello e nei successivi aggiornamenti, hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 undecies, 25-quinquesdecies del D. Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 undecies, 25-quinquesdecies del D. Lgs. 231/2001, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dal Consorzio ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dal Consorzio, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati, via via, previsti dal D.Lgs. 231/2001 in seguito alle sue modificazioni, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai referenti di ciascuna Direzione/Funzione aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati delle attività sopra descritte, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice del rischio di commissione dei reati-presupposto**), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività del Consorzio.

La Matrice del rischio di commissione dei reati-presupposto 231, aggiornata sulla base dei nuovi rischi-reato introdotti dalle recenti disposizioni normative e delle modifiche organizzative aziendali nel frattempo intervenute, è custodita presso la sede del Consorzio e disponibile per sua consultazione.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree a rischio:

1. gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione;
2. gestione dei rapporti con gli organi appartenenti alla pubblica amministrazione per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze, permessi;
3. gestione delle attività in sede di verifiche ed ispezioni da parte di funzionari della p.a.;
4. partecipazione a gare, anche tramite costituzione di a.t.i.;
5. rapporti con i clienti pubblici nell'ambito della fase esecutiva;
6. gestione dei flussi finanziari - pagamenti e incassi;
7. gestione della fiscalità;
8. coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
9. gestione di rapporti con i soci e il collegio sindacale;

10. operazioni relative al capitale sociale: gestione di conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve, delle operazioni sulle partecipazioni e sul capitale;
11. ricerca, selezione e gestione del personale delle risorse umane;
12. gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
13. gestione degli acquisti beni, servizi e consulenze;
14. gestione delle vendite;
15. gestione del sistema informatico aziendale;
16. gestione del sistema salute e sicurezza sul lavoro;
17. gestione del sistema qualità;
18. adempimenti connessi alla gestione dei rifiuti;
19. gestione dei contenziosi giudiziali e delle problematiche connesse;
20. gestione dei rapporti infragruppo;
21. gestione dei rapporti di service.

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

1. Contabilità, bilancio, gestione dei rapporti con gli organi di controllo e con il Socio
2. Gestione acquisti beni e servizi
3. Gestione vendite
4. Gestione applicativi informatici
5. Gestione risorse umane

6. Gestione salute e sicurezza e gestione delle tematiche ambientali
7. Rapporti con Pubblica Amministrazione, Autorità Giudiziaria e Autorità Amministrative Indipendenti
8. Gestione dei rapporti infragruppo
9. Gestione degli adempimenti fiscali
10. Gestione dei flussi monetari e finanziari

Per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante nella realtà consorziale, sono stati formulate le **“Regole comportamentali di carattere generale”** (cfr. par. 2.8) che tutti i Destinatari sono chiamati ad applicare nello svolgimento delle attività sensibili.

Si precisa inoltre che costituiscono parte integrante del Modello i **“Protocolli preventivi”** adottati dal Consorzio per prevenire il rischio di commissione del reato nella gestione di ciascuno dei processi sensibili sopra elencati. In particolare, sono stati adottati i seguenti Protocolli preventivi:

1. Contabilità, bilancio, gestione dei rapporti con gli organi di controllo e con il Socio
2. Gestione acquisti beni e servizi
3. Gestione vendite
4. Gestione applicativi informatici
5. Gestione risorse umane
6. Gestione salute e sicurezza e gestione delle tematiche ambientali
7. Rapporti con Pubblica Amministrazione, Autorità Giudiziaria e Autorità Amministrative Indipendenti
8. Gestione dei rapporti infragruppo
9. Gestione degli adempimenti fiscali

10. Gestione dei flussi monetari e finanziari

PRINCIPI DI CONTROLLO

Il Consorzio gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema organizzativo gestionale riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare il Consorzio nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

Il Consorzio ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia

costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività consorziali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE

- *Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza, da ultimo modificati dal D.lgs. 75/2020*

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità di Vigilanza per conto o nell'interesse del Consorzio.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri), per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza italiane o straniere, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio al Consorzio;

- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto del Consorzio, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- dare o promettere denaro o altra utilità a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o alle Autorità di Vigilanza affinché, nell'interesse del Consorzio, intercedano presso un pubblico ufficiale ovvero per remunerare quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri);
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi

vantaggio per il Consorzio. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine del Consorzio. I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza. La condotta è vietata anche in caso di indebita induzione esercitata dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità di Vigilanza, mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri;

- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- nell'esecuzione di contratti con clienti pubblici, dissimulare la mancata attuazione degli obblighi contrattuali con espedienti maliziosi o ingannevoli ovvero fornire una prestazione diversa, per qualità e quantità, da quella dovuta;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;

- alterare o intervenire abusivamente sui registri informatici della Pubblica Amministrazione al fine di assicurare un qualsiasi vantaggio al Consorzio.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- gli adempimenti devono essere attuati e la documentazione destinata ai Rappresentanti della Pubblica Amministrazione e delle Autorità di Vigilanza deve essere predisposta nel rispetto delle leggi vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, con la massima diligenza e professionalità, in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza devono essere gestiti nell'ambito dei poteri conferiti, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato

o da organismi comunitari, etc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

E' fatto altresì obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari che, per conto del Consorzio, intrattengano rapporti con l'autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali di cui sopra.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla L. 48/2008 e modificati dai D.Lgs. 7 e 8/2016*

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo del Consorzio sono adottate le seguenti misure atte a

mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati consorziali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- tutti i server e i laptop consorziali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati consorziali è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
- i dispositivi telematici di instradamento, sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dal Consorzio per l'uso dei mezzi informatici consorziali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni consorziali;
- il personale deve attuare i comportamenti richiesti del Consorzio e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
- il personale deve accedere al sistema informativo consorziale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;

- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati consorziali;
 - il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo consorziale o altrui;
 - il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati consorziali riservati;
 - il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione consorziale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
 - il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dal Consorzio nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
 - il personale deve astenersi dal porre in essere condotte finalizzate ad alterare o falsificare documenti informatici.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di associazione per delinquere*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di associazione per delinquere.

Il reato di associazione per delinquere trova adeguato presidio nei principi del Codice Etico, nel sistema di deleghe e poteri nonché nel Modello nel suo complesso che sembrano fornire principi e regole volte a prevenire il rischio che possa essere costituita un'associazione per

delinquere all'interno del Consorzio. Quanto ai possibili reati-fine che potrebbero essere commessi da più persone in forma organizzata all'interno del Consorzio, essi trovano ulteriore presidio nel complesso di tutte le procedure consorziali volte a regolamentare i ruoli, le responsabilità e le modalità operative di svolgimento delle attività "sensibili" e dei processi strumentali/funzionali alla commissione dei reati-fine dell'associazione per delinquere.

In via generale, il Consorzio richiede il rispetto delle seguenti regole comportamentali:

- massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza, trasparenza, buona fede e tracciabilità della documentazione;
- rispetto del principio di separazione di ruoli e responsabilità;
- massima rispondenza tra i comportamenti effettivi e quelli richiesti dalle procedure interne, prestando particolare attenzione per ciò che concerne lo svolgimento delle attività "sensibili";
- immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali situazioni di irregolarità.

È inoltre vietato porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare la fattispecie di associazione per delinquere, nonché, in ogni caso, incoraggiare, sostenere o partecipare ad associazioni per delinquere.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i

componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure consorziali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, del consolidato e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Consorzio;
- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interessi;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento del Consorzio e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di evitare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Consorzio;

- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Consorzio;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni del Consorzio fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dei soci e del Collegio Sindacale.

In relazione al reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) è imputabile a titolo di responsabilità amministrativa il Consorzio che ponga in essere, anche attraverso la condotta di propri dipendenti, atti di corruzione nei confronti di soggetti apicali di una controparte privata o di loro sottoposti, al fine di influenzarne il comportamento per ottenere un vantaggio per il Consorzio stesso.

Per soggetti apicali di una controparte privata si intendono, in particolare, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili consorziali, i sindaci, i liquidatori, nonché tutti coloro che, nell'ambito organizzativo del Consorzio o dell'ente privato, esercitino funzioni direttive; per soggetti sottoposti si intendono coloro che soggiacciono alla direzione o alla vigilanza dei predetti apicali. Nel reato di "Corruzione tra privati", il referente della controparte privata agisce in conflitto di interessi con l'ente di appartenenza, avvantaggiando il Consorzio corruttrice in conseguenza del denaro o delle altre utilità ricevute a titolo personale o elargite a favore di terzi allo stesso legati.

Al fine di prevenire quindi il rischio che il Consorzio possa essere imputata del reato di "Corruzione tra privati", è essenziale che le relazioni commerciali con gli altri operatori privati siano informate a correttezza e trasparenza.

Più in particolare è fatto espresso divieto ai Destinatari, anche nel caso agissero per interposta persona ovvero dietro sollecitazione della controparte privata, di:

- offrire e/o promettere e/o concedere denaro o altre utilità in favore di soggetti apicali di società controparti o di loro sottoposti (come sopra definiti) e/o in favore di persone da questi segnalate, al solo fine di influenzarne illecitamente l'indipendenza di giudizio in favore del Consorzio, di accedere in anteprima a informazioni utili per la realizzazione degli obiettivi sociali o comunque di favorire le politiche economiche e commerciali del Consorzio;
- offrire e/o promettere e/o corrispondere omaggi o benefici eccedenti le normali pratiche commerciali e/o di cortesia in favore di soggetti apicali del Consorzio controparti o di loro

sottoposti (come sopra definiti) al solo fine di ottenere illecitamente condizioni di maggior favore per il Consorzio;

- offrire e/o promettere di assumere e/o assumere persona segnalata dal referente di una controparte privata, quale mezzo volto all'esclusivo fine di ottenere illecitamente condizioni di favore per il Consorzio nell'ambito di un accordo contrattuale o di ottenere, più in generale, favori o vantaggi impropri;
- offrire e/o promettere e/o effettuare pagamenti o riconoscere altre utilità a clienti, fornitori, partner commerciali, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale ovvero nelle prassi vigenti;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- dare o promettere denaro o altra utilità al referente di una controparte privata con cui il Consorzio intrattenga rapporti, affinché, nell'interesse del Consorzio, interceda presso un pubblico ufficiale ovvero per remunerare quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Comportamenti corretti e trasparenti devono pertanto improntare l'operato del Consorzio nei confronti dei terzi, sia in sede di negoziazione degli accordi, sia in sede di esecuzione degli stessi, mirando a ottenere condizioni sempre più favorevoli e vantaggiose ricorrendo esclusivamente a pratiche commerciali leali e lecite.

- *Comportamento da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, nonché, da ultimo, con la Legge 199/2016*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale, di cui all'art. 25 *quinquies* del Decreto.

In via generale ai Destinatari è richiesto di:

- garantire il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto con i fornitori che utilizzano manodopera (e.g. nell'ambito di appalti), la rispettabilità e l'affidabilità dei medesimi;
- accertare il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro da parte dei fornitori che utilizzano manodopera;
- monitorare l'osservanza, da parte dei fornitori che utilizzano manodopera, degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Ai Destinatari è fatto altresì divieto di instaurare e/o proseguire rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni sfruttamento. Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: i) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali applicabili o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro

prestato; ii) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; iii) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; iv) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla Legge 186/2014*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all'art. 25 octies del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.

A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorquando si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato. Il reato di autoriciclaggio si configura, invece, nel

caso in cui il soggetto agente abbia commesso o concorso a commettere il reato da cui derivano denaro, beni o altra utilità, dei quali il medesimo soggetto ostacola concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa;

- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla normativa vigente;
- di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori al valore limite previsto dalla normativa vigente che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;

- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.;
 - effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
 - effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso Istituti di credito privi di insediamenti fisici;
 - effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e in favore di società "off-shore".
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007*

In ragione dell'attività svolta, il Consorzio risulta potenzialmente esposta al rischio di verifica di infortuni gravi (con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni), con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte chiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro, rientranti nel Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi di sicurezza adottati dal Consorzio, a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti sul lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto del sistema organizzativo gestionale del Consorzio, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione

predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito “**DVR**”).

Ogni comportamento contrario al Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato dal Consorzio dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte del Consorzio, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività “sensibili” rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D.Lgs. 109/2012*

Le attività sensibili individuate in relazione a tale fattispecie di delitto sono riconducibili principalmente al processo strumentale n. 3 “Gestione delle risorse umane” già identificato in relazione ad altri reati previsti nel corpus del D.Lgs. 231/01. Pertanto, a tutti i soggetti consorziali, con particolare riguardo a quelli coinvolti nelle attività regolamentate dal citato processo, oltre ad essere richiesto di rispettare i principi di comportamento enunciati nel Codice Etico, è fatto esplicito divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, individualmente o collettivamente, direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato di impiego di lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno è irregolare.

Ai soggetti preposti alla selezione ed assunzione di personale è fatto obbligo di adempiere alle modalità operative ed alle incombenze previste dal D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero” in caso di assunzione di lavoratori stranieri, garantirne il rispetto nel tempo attraverso sistemi di monitoraggio preventivo e assicurare che la gestione delle risorse umane avvenga con modalità e

strumenti tali da escludere la configurazione del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare di cui all'art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs 286/98.

Nello specifico, i soggetti coinvolti nei processi sensibili rilevanti sono tenuti a:

- conoscere la normativa italiana applicabile;
- adottare un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica dei lavoratori stranieri;
- rispettare la normativa applicabile in materia di immigrazione, avendo particolare riguardo all'ambito dei procedimenti di assunzione del personale;
- verificare regolarmente, per i cittadini extracomunitari, sia in fase di assunzione o di rinnovo contrattuale, sia nel corso del rapporto lavorativo con l'opportuna cadenza, la sussistenza dei requisiti per la permanenza nel territorio dello Stato e per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- non assumere dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale;
- segnalare all'OdV eventuali criticità o anomalie.

A tal proposito è fatto obbligo a tutti i soggetti consorziali di garantire flussi informativi continui e costanti verso il datore di lavoro e, nel caso di comportamenti difforni da quelli sopra enunciati, di comminare sanzioni disciplinari in caso di violazione.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari introdotti dalla Legge 157/2019 e modificati dal D.Lgs. 75/2020*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati tributari di cui all'art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- porre in essere gli adempimenti fiscali e dichiarativi nel rispetto del principio di separazione dei compiti;
- rispettare e applicare tutte le norme tributarie vigenti, eseguendo gli adempimenti fiscali nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa applicabile o dall'Autorità fiscale, al fine di garantire la piena *compliance* alla disciplina di settore, anche avvalendosi di consulenti esterni di comprovata competenza e professionalità;
- rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da operazioni *intercompany*, conservando copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione;
- garantire trasparenza nei rapporti con fornitori e consulenti nonché un periodico controllo sull'effettività delle prestazioni rese rispetto alle fatture passive emesse;

- garantire trasparenza nella gestione delle sponsorizzazioni, nonché un periodico controllo sull'effettività delle attività sponsorizzate;
- garantire trasparenza nella gestione delle note spesa, nonché un periodico controllo sui giustificativi;
- garantire trasparenza nei rapporti con la clientela nonché un periodico controllo sulla corretta e integrale esecuzione dei contratti di vendita da parte del Consorzio prima di procedere all'emissione di fatture attive nei confronti del cliente;
- garantire la corretta archiviazione delle scritture contabili obbligatorie e dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione;
- collaborare in modo trasparente con le Autorità fiscali, fornendo ad esse tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.

Inoltre, è fatto divieto di:

- porre in essere operazioni soggettivamente inesistenti, ossia con fornitore inesistente o fittizio (cartiera) o privo di struttura aziendale;
- porre in essere operazioni oggettivamente inesistenti, ossia quando l'operazione (bene o servizio acquistato) non è stata mai posta in essere nella realtà (inesistenza oggettiva) oppure è stata posta in essere per quantitativi inferiori a quelli indicati in fattura (inesistenza relativa) oppure quando è fatturata ad un prezzo maggiore rispetto a quello dei beni/servizi acquistati (sovrapposizione quantitativa);
- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando tali fatture o documenti siano registrati nelle scritture contabili

obbligatorie o siano detenuti a fine di prova nei confronti dell'Amministrazione finanziaria;

- indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (e.g., costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale), sia facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie sia avvalendosi di altri mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento;
- porre in essere attività e/o operazioni *intercompany* senza rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da tali operazioni, e senza conservare copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione;
- porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (e.g., ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele";
- emettere fatture o altri documenti per operazioni in tutto o in parte non effettuate;
- presentare documenti di pagamento (modulistica F24) dai contenuti alterati/contraffatti, indicanti crediti inesistenti o comunque non spettanti opposti in compensazione.

2.9. LA GOVERNANCE DEL CONSORZIO

MEDIL S.C.P.A. ha adottato il sistema di amministrazione e controllo (Governance) cosiddetto "tradizionale".

Lo statuto del Consorzio prevede i seguenti Organi Societari:

- l'Assemblea dei Soci (organo con funzioni esclusivamente deliberative,

le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale);

- il Consiglio di Amministrazione (ha i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti).

Assemblea dei soci

L'Assemblea è l'organo composto dalle persone dei soci.

La sua funzione è quella di formare la volontà della Società nelle materie riservate alla sua competenza dalla legge o dallo statuto.

L'Assemblea ordinaria determina ai sensi dell'art. 2380 cc il sistema per l'amministrazione ed il controllo della società.

L'Assemblea in sede ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge.

L'Assemblea in sede straordinaria è competente per deliberare:

- Sulle modifiche dello statuto;
- La nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- L'assunzione di partecipazioni in imprese comportanti l'assunzione di responsabilità illimitata, per le obbligazioni delle medesime;
- Le altre materie ad essa attribuite dalla legge e dallo statuto della società

L'Assemblea ordinaria è validamente costituita e delibera con la presenza e la maggioranza del 51%.

L'Assemblea straordinaria è validamente costituita e delibera con le maggioranze, di cui agli artt. 2368 e 2369 c.c.

I *quorum* stabiliti per la prima convocazione valgono anche per le eventuali convocazioni successive.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall' amministratore più anziano. In caso di assenza o di impedimento di questi, fungerà da presidente il socio designato dalla maggioranza degli intervenuti.

L'Assemblea nomina un Segretario, che può essere anche non socio e, ove le circostanze lo richiedano, uno o più scrutatori. È in facoltà al Presidente, oltre ai casi previsti dalla legge, farsi assistere da un Notaio per la redazione del verbale.

Il Presidente dell'Assemblea verifica la regolarità della costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento ed accerta i risultati delle votazioni; degli esiti di tali accertamenti deve essere dato conto nel verbale.

Le deliberazioni dell'Assemblea sono valide se prese con le presenze e con le maggioranze stabilite dagli artt. 2368 e 2369 del Codice Civile.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la Ordinaria e Straordinaria Amministrazione della Società, è l'organo con funzione di supervisione strategica, nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della Società, art. 2381 c.c.). L'amministrazione della società può essere anche affidata a non soci.

MEDIL S.C.P.A. è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 consiglieri.

Al Consiglio di Amministrazione è affidata la gestione del Consorzio e agli Amministratori spetta il compimento di tutte le operazioni necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale, ha la facoltà di compiere tutti gli atti, che ritiene opportuni, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea.

In tale ottica, gli Amministratori:

- deliberano su tutti gli argomenti attinenti alla gestione del Consorzio, tra cui la sicurezza, che non siano riservati dalla legge all'assemblea;
- hanno la rappresentanza generale del Consorzio;
- danno impulso all'attività assembleare;
- curano la tenuta dei libri e delle scritture contabili, redigono il bilancio di esercizio e curano gli adempimenti pubblicitari previsti per legge;
- operano al fine di prevenire il compimento di atti pregiudizievoli per il Consorzio o, quanto meno, eliminarne o limitarne gli impatti dannosi (art. 2392, co 2 c.c.).

Tutti gli Amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità ed onorabilità previsti dalla legge e da altre disposizioni applicabili.

Ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, D. Lgs 58/1998 e successive modifiche, almeno un Amministratore deve inoltre possedere i requisiti di indipendenza ivi richiesti (d'ora innanzi "Amministratore Indipendente ex art. 147-ter).

SEZIONE TERZA

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza dell'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Il Consorzio, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che sia dotato di specifiche competenze professionali in tema di attività consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza è stato individuato in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice consorziale;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di

indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale del Consorzio.

DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale del Consorzio, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) la sentenza di condanna del Consorzio, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale continuativa tra il componente e il Consorzio tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Il componente interno non potrà essere scelto tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree consorziali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovrà appartenere alle aree di business consorziale. I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con il Consorzio decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con il Consorzio che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati al Consorzio da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza del componente dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna del Consorzio, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo pec.

FUNZIONI E POTERI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto consorziale;

- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o consorziali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici consorziali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la Direzione/Funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato e cassette postali per le comunicazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni/Funzioni consorziali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- dotarsi di un proprio Regolamento e ricevere i **Flussi informativi** dalle Direzioni/Funzioni consorziali;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività consorziali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative consorziali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario nell'esercizio delle proprie attività.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni da utilizzare a supporto delle attività tecniche di verifica necessarie per lo svolgimento dei compiti a costui affidati. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese

eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione del Consorzio e al Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte ed autonomamente in ordine alle carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello (ad esempio, nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro ed in ambito ambientale, ...);
- immediatamente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici consorziali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione del Consorzio di essere convocato ogni volta ne

ravveda l'opportunità in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul Collegio Sindacale.

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo (c.d. "**Flussi informativi**"). Con particolare riferimento alla periodicità di invio dei Flussi informativi come definita dall'Organismo di Vigilanza, si precisa che il riferimento è all'anno solare o sue frazioni e che i Flussi informativi devono essere inviati con cadenza semestrale;
- su richiesta dell'OdV nell'ambito delle proprie attività di verifica, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o

necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;

- ad evento, nel caso in cui il Collegio Sindacale/Sindaco Unico rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, nonché ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente ricevere - a titolo esemplificativo e non esaustivo - tutte le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento del Consorzio o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Autorità per la protezione dei dati personali), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. n. 231/2001;
- accessi/sopralluoghi/visite ispettive da parte dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione all'esito delle quali siano emerse irregolarità ovvero sia elevata una sanzione nei confronti del legale rappresentante;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. n. 231/2001;

- richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni consorziali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema organizzativo e gestionale del Consorzio, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro del Consorzio.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

L'omesso invio delle informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione del Consorzio, nonché prendere visione di qualsiasi documento del Consorzio e consultare dati relativi alla stessa.

Deve essere, altresì, comunicata all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni delle misure indicate nel Modello e/o comportamenti non conformi rispetto a quanto ivi previsto ovvero ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, (c.d. "**Segnalazioni**").

A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini sono stati istituiti canali di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica dedicato, [●];
- cassette delle lettere per le segnalazioni cartacee.

L'accesso alle comunicazioni inviate ai suddetti canali è riservato ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la riservatezza dei segnalanti, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2bis del D.Lgs. 231/2001, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurando la necessaria riservatezza della sua identità in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione e la rilevanza ai sensi del presente Modello.

Accertata la fondatezza della segnalazione e la rilevanza ai del presente Modello, l'OdV:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione/Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori del Consorzio, ne dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci.

SEZIONE QUARTA

3. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

PRINCIPI GENERALI

Come espressamente previsto dal Decreto all'art. 6, comma 2 lett. e), uno degli elementi essenziali del Modello è rappresentato dall'esistenza di un *sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*, il quale – come previsto dal comma 2 bis, lett. d) – deve altresì prevedere *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*.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto.

Alla funzione essenzialmente preventiva del sistema disciplinare deve unirsi la gradualità delle sanzioni in ragione della gravità delle violazioni. È necessario, dunque, che il Modello individui concretamente le misure disciplinari a cui ogni soggetto si espone in caso di inosservanza delle misure indicate nel Modello ricollegando a ciascuna violazione le sanzioni applicabili in una prospettiva di gravità crescente e di proporzionalità.

In generale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- a) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico);

- b) violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e il Consorzio in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- f) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari del Modello;
- g) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione di natura del rapporto tra l'autore della violazione e il Consorzio, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione consorziale competente e/o agli Organi societari competenti, conformemente alle previsioni contrattuali e legislative applicabili.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei del Consorzio.

L'OdV vigila sul rispetto del presente sistema disciplinare, rimanendo le Funzioni consorziali competenti e/o agli Organi societari i soggetti responsabili della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito indicate.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico) sono definiti **illeciti disciplinari**.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (**Statuto dei Lavoratori**) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore di riferimento (di seguito solo "**CCNL applicabile**").

Il Consorzio deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 dello **Statuto dei lavoratori** e le previsioni contenute nel **CCNL applicabile**, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Nei confronti del personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) ammonizione scritta;

- iii) multa;
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- v) licenziamento disciplinare con preavviso;
- vi) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Le sanzioni devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione il dipendente che;

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - la violazione delle misure adottate del Consorzio volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;

- violi le misure adottate del Consorzio volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti iii) e iv), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate del Consorzio volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- imputabilità del fatto;
- gravità della violazione;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;

- eventuale recidiva;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, anche con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È, inoltre, fatto obbligo di rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico) da parte dei dirigenti può determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- sospensione dal lavoro;
- risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei casi di gravi violazioni, il Consorzio potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

Le sanzioni devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa.

È, inoltre, fatto obbligo di rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare.

CONSEGUENZE (SANZIONI) NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI O COLLABORATORI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico) da parte dei consulenti o collaboratori esterni può comportare il la risoluzione del contratto o la revoca del mandato per giusta causa, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:

- i) contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal Modello e, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente;
- ii) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento;
- iii) risolvere automaticamente il contratto in essere ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Le conseguenze (sanzioni) devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI (DIVERSI DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO)

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico) da parte dei soggetti apicali (diversi dai componenti dell'Organo Amministrativo) può comportare l'applicazione delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate (i) alla natura e gravità della violazione commessa ed (iii) alla qualifica dell'apicale che ha commesso la violazione.

SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico) da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione può comportare l'applicazione delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione stesso e l'Assemblea dei Soci, la quale assumerà gli opportuni provvedimenti.

SEZIONE QUINTA

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicate all'OdV.

SEZIONE SESTA

5. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Consorzio ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, il Consorzio si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto consorziale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una comunicazione, che assuma, a discrezione del Consorzio e a seconda delle diverse categorie di dipendenti, la forma elettronica o cartacea;
- organizzare specifici incontri formativi con il *Top Management* ed i dipendenti nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato e pianificare sessioni di formazione anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le misure indicate

nel Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza del Consorzio.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione consorziale.

A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La partecipazione tali sessioni di formazione è da considerarsi obbligatoria per i Destinatari a cui è rivolta.

SEZIONE SETTIMA

7. WHISTLEBLOWING

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI: WHISTLEBLOWING

La Legge n. 190/2012 ("Legge Severino") ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano il whistleblowing nel settore pubblico, attraverso l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, con finalità di prevenzione della corruzione e tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti. Successivamente, tale disciplina è stata superata e integrata dalla normativa europea e dal D.Lgs. 24/2023, che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937, estendendo e rafforzando le tutele anche al settore privato e pubblico, prevedendo canali di segnalazione protetti (interni ed esterni, in particolare presso l'ANAC) e specifiche garanzie contro le ritorsioni, quali sanzioni, demansionamenti o licenziamenti.

La legge fondamentale sul whistleblowing in Italia è il D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, introducendo obblighi di canali di segnalazione sicuri e riservati per enti pubblici e aziende private (con più di 50 dipendenti o che adottano il Modello 231), e garantisce tutele rafforzate contro le ritorsioni per chi segnala illeciti, con l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che ne vigila l'applicazione, dopo precedenti norme come la L. 190/2012 e la L. 179/2017.

Tale sistema è utilizzato anche nel Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/01.

Il dipendente, che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati

direttamente o indirettamente alla denuncia, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Per le finalità di cui sopra, MEDIL S.C.P.A. , adotta la presente procedura al fine di favorire la presentazione di segnalazioni da parte dei propri dipendenti, amministratori, collaboratori e consulenti esterni, nonché da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e/o che realizzano opere in favore del Consorzio.

Si chiarisce che con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente che segnala ai soggetti e/o agli organi legittimati a riceverli, violazioni o irregolarità commesse ai danni del Consorzio e quindi della collettività in genere, nell'ottica di rafforzare il rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Con l'espressione "whistleblowing" si fa, invece, riferimento alla procedura che disciplina le varie fasi in cui si articola l'istruttoria e la gestione della segnalazione.

7.1 SOGGETTI TENUTI AD EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

I dipendenti del Consorzio, gli amministratori, i consorziati, i collaboratori e i consulenti esterni, nonché i lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e/o che realizzano opere in favore del Consorzio, sono tenuti a segnalare all' Organismo di Vigilanza di MEDIL S.C.P.A., i comportamenti illeciti, rilevanti in sede penale e/o disciplinare, di cui siano venuti a conoscenza diretta in occasione del rapporto di lavoro.

Il Consorzio individua nell'Organismo di Vigilanza il soggetto destinatario delle segnalazioni di cui sopra, conformemente a quanto previsto nel

modello 231, che annovera tra le misure di prevenzione della corruzione l'adozione della presente procedura di segnalazione di illeciti.

7.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai fini dell'attivazione della presente procedura di segnalazione sono considerati rilevanti i comportamenti, le condotte, le omissioni - sia consumati che tentati - in grado di ledere il bene e l'interesse all'integrità del Consorzio e ogni altro principio che ispira l'azione amministrativa.

In particolare, la segnalazione può avere ad oggetto azioni od omissioni, commesse o tentate, purché:

- Siano penalmente rilevanti;
- Siano poste in essere in violazione del Codice etico adottato dal Consorzio e/o di altre disposizioni statutarie e/o del consorzio sanzionabili in via disciplinare;
- Siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Consorzio;
- Siano suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Consorzio;
- Siano suscettibili di arrecare un danno alla salute e/o alla sicurezza dei dipendenti, consorziati, utenti e cittadini in genere o di arrecare un danno all'ambiente;
- Siano suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso e/o a favore del Consorzio. La procedura di segnalazione non è attivabile per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, istanze o situazioni conflittuali in genere non riconducibili a illeciti disciplinari e/o penali.

7.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto che segnala illeciti deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la fondatezza e la ricevibilità della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito del consorzio e/o a favore dello stesso;
- b) Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e settore in cui svolge la propria attività);
- e) Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- g) Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni anonime, ossia quelle che non contengono generalità ed elementi necessari alla identificazione dell'autore, verranno dichiarate irricevibili ai fini dell'attivazione della presente

procedura. Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7.4. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Il Consorzio mette a disposizione dei propri consorziati, dei propri dipendenti, degli amministratori, dei collaboratori e dei consulenti esterni, nonché dei lavoratori e dei collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e/o che realizzano opere in favore del Consorzio, una piattaforma da utilizzare per attivare la presente procedura di segnalazione di illeciti. Detta procedura è reperibile sul sito del Consorzio, nella sezione documenti – segnalazione di illeciti e irregolarità - unitamente alle modalità di compilazione e di invio.

La segnalazione deve essere indirizzata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza tramite casella email: es. odvmedilsegnalazioneilleciti.it

L'identità del segnalante potrà essere recuperata nei soli casi in cui ciò sia necessario per la difesa del segnalato nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare a suo carico.

7.5. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

L'istruttoria sulla fondatezza della segnalazione è condotta dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza. L'istruttoria della segnalazione si concluderà entro 120 giorni dalla ricezione della stessa. Qualora, all'esito dell'istruttoria la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, provvede a:

- Presentare denuncia all'autorità competente;
- Comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente/direttore dell'area presso la quale è addetto l'autore della violazione accertata;
- Comunicare l'esito dell'accertamento all'organo di governo ai fini dell'adozione di ogni provvedimento necessario. Nel caso in cui,

terminata l'istruttoria, la segnalazione non risulta fondata, si procede ad archiviazione fermo restando l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del segnalante.

7.6 TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER) - OBBLIGO DI RISERVATEZZA –

Fatti salvi i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del soggetto che segnala illeciti (c.d. whistleblower) viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dalla legge 241/1990 e s.m.i. e al diritto di accesso civico di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.

Il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Divieto di discriminazione –

I soggetti che denunciano, secondo la presente procedura, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al segnalante. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione provvede a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all' Organismo di Vigilanza affinché provveda a valutarne la fondatezza.

7.7 RESPONSABILITÀ

In caso di abuso o falsità della segnalazione resta ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente rilevante. Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione e, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari e/o denunce penali nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

CODICE DISCIPLINARE

PREMESSA

1. PREMESSA

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire al Consorzio di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231). L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e il Consorzio, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

- In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti: comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive,

procedure o istruzioni aziendali;

- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e il Consorzio in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'Organismo di Vigilanza.

2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

In relazione al personale dipendente, il Consorzio si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di

Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente del Consorzio, di un comportamento qualificabile – in base a quanto indicato al comma precedente – come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive del Consorzio, così come previsto dal vigente CCNL applicabile. Alla 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. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni; licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta

applicazione a carico del Consorzio delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca al Consorzio grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Il Consorzio non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni.

In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei del Consorzio.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'OdV informa gli Amministratori Unici delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte dell'Amministratore che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, informa immediatamente gli Amministratori Unici del Consorzio. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

6. MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI, PARTNER E CONSULENTI

La violazione da parte di Collaboratori esterni al Consorzio, di Soci in Società ed enti partecipati del Consorzio, di Fornitori di beni e servizi e Partner, delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui il Consorzio sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che il Consorzio abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui il Consorzio valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per il Consorzio, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'Organismo di Vigilanza.

7. MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIE – CONSORZIATE

Al fine di garantire l'uniformità dei comportamenti nell'ambito del Consorzio e assicurare la massima trasparenza nelle condotte delle imprese consorziate e dei subappaltatori, questi ultimi sono tenuti a informare senza ritardo gli organi del Consorzio in merito a qualsiasi circostanza, evento o situazione che possa comportare profili di rilevanza legale, anche in senso ampio, ovvero incidere sul corretto, regolare e conforme svolgimento delle attività affidate.

È fatto obbligo alle imprese consorziate e ai subappaltatori di astenersi dal rilasciare dichiarazioni esterne aventi carattere di ufficialità o

comunque idonee a impegnare il Consorzio. Ogni comunicazione ufficiale verso l'esterno, in particolare nei confronti della Stazione Appaltante, è riservata esclusivamente al Consorzio, quale unico soggetto legittimato a rappresentarlo e ad assumere impegni in suo nome.

La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo costituisce inadempimento disciplinare ed è soggetta alle sanzioni previste dal presente Codice, fatto salvo ogni ulteriore profilo di responsabilità previsto dalla normativa vigente e dai rapporti contrattuali in essere.

Avv. Fabio Foglia Manzillo