



CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

aggiornato con delibera del Consiglio di Gestione del 06.10.2017

INDICE

PARTE GENERALE	1
PARTE SPECIALE I - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	42
PARTE SPECIALE II - Reati societari	117
PARTE SPECIALE III - Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	187
PARTE SPECIALE IV - Reati ambientali	206
PARTE SPECIALE V - Delitti informatici	220
PARTE SPECIALE VI - Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio	264
PARTE SPECIALE VII - Induzione a non rendere dichiarazioni in un procedimento penale	285
PARTE SPECIALE VIII - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	309
PARTE SPECIALE IX - Delitti di criminalità organizzata	318
PARTE SPECIALE X - Delitti con finalità di terrorismo	352
PARTE SPECIALE XI - Delitti contro l'industria e il commercio	372
PARTE SPECIALE XII - Delitti contro la personalità individuale	387
PARTE SPECIALE XIII - Violazione diritto d'autore	401
PARTE SPECIALE XIV - Abusi di mercato	410
PARTE SPECIALE XV – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	417

Allegato 1 – Organigramma

Allegato 2 – Codice Etico

Allegato 3 – Codice di Comportamento



CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

INDICE

Parte Generale

SEZIONE I: PRESENTAZIONE	1
1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	1
1.1. Natura della responsabilità	1
1.2. Destinatari della normativa	1
1.3. Presupposti oggettivi di imputazione	1
1.3.1. Commissione o tentata commissione di reati tassativamente indicati nel decreto: reati presupposto	1
1.3.2. Soggetti autori dei reati presupposto	10
1.3.3. L'interesse o il vantaggio dell'Ente	12
1.4. Presupposti soggettivi di imputazione: La colpa da organizzazione	13
1.5. Impianto sanzionatorio	14
1.6. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	15
1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	18
2. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SECONDO IL CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI	19
3. GUIDA ALLA LETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE: LA METODOLOGIA ADOPERATA DAL CONSORZIO	22
SEZIONE II: VALORI E PRINCIPI	24
1. PRESENTAZIONE AZIENDALE	24
2. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	24
2.1. Mission Aziendale	24
2.2. Vision Aziendale	24
2.3. Governance e Organizzazione	25
3. PRINCIPI ETICI	26
4. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL CNS	28
SEZIONE III: OSSERVANZA DEL MODELLO	29
1. MISURE ATTUATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	29
1.1. Principi di riferimento del Sistema di Controllo Interno	29
2. SISTEMA DISCIPLINARE	30
2.1. Premessa	30
2.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	30
2.3. Sanzioni per i lavoratori parasubordinati	32
2.4. Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner	32
2.5. Sanzioni nei confronti dei membri di Organi Sociali	33
2.6. Sanzioni nei confronti delle Cooperative Socie	33
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL CNS	34



4.	PIANO DI FORMAZIONE	40
4.1.	Formazione del personale	41
4.2.	Formazione dei dipendenti parasubordinati	41
4.3.	Formazione delle Cooperative Socie	41

SEZIONE I: PRESENTAZIONE

1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, nr. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, recepisce una serie di provvedimenti comunitari e internazionali finalizzati alla responsabilizzazione delle persone giuridiche, individuando in tale intervento un presupposto necessario ed indefettibile nella lotta contro la criminalità economica.

Questo Decreto Legislativo ha introdotto nel nostro ordinamento un complesso di norme tese a disciplinare la responsabilità amministrativa degli Enti derivante da illeciti penali, una forma di responsabilità cioè che trova il suo fondamento nel verificarsi, all'interno e nell'ambito della struttura organizzativa della Società, di un fatto di reato ricompreso tra quelli espressamente e tassativamente indicati dal Legislatore.

In base a tale innovativa disciplina, della commissione di detto illecito potranno rispondere, oltre che l'autore-persona fisica dello stesso, anche la Società con la quale questi intrattiene un rapporto giuridico qualificato; mentre, però, in capo al lavoratore sorgerà una responsabilità penale, in capo all'Azienda sorgerà invece, in presenza di specifici presupposti che si analizzeranno nel prosieguo, una responsabilità amministrativa.

1.1. Natura della responsabilità

Tale responsabilità, che secondo la Giurisprudenza maggioritaria deve ritenersi avere natura amministrativa¹, viene però da più parti classificata anche come un *tertium genus*², in quanto coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia. La stessa presenta, infatti, caratteri spiccatamente penali, sol che si pensi che viene accertata nell'ambito del processo penale e da parte del Giudice penale competente a conoscere del reato presupposto, - da cui è derivata cioè la colpevolezza dell'Ente - e sorge appunto quando venga commesso da taluno un fatto penalmente rilevante e non già in presenza di un illecito amministrativo.

1.2. Destinatari della normativa

Con riferimento ai destinatari, l'art. 1 del D.Lgs. 231/2001 premette che le disposizioni in esso contenute si applicano non solo agli enti forniti di personalità giuridica, ma anche a società e associazioni che ne siano prive; restano esclusi dal novero dei destinatari lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3. Presupposti oggettivi di imputazione

1.3.1. Commissione o tentata commissione di reati tassativamente indicati nel decreto: reati presupposto

Il decreto Legislativo, come accennato in premessa, prevede che detta forma di responsabilità possa sorgere in capo agli Enti solo ed esclusivamente laddove venga commesso uno dei reati “presupposto” tra quelli tassativamente elencati agli artt. 24 e ss, previsti in un *numerus clausus*.

Il novero dei reati presupposto, in realtà, dal 2001 ad oggi è stato grandemente ampliato dal Legislatore e attualmente ricomprende tutti gli illeciti che, per comodità espositiva, vengono elencati di seguito. Va precisato, però, che i reati rilevanti per ogni singolo ente vengono di volta in volta

¹ cfr. Cass. S.U. n. 34474/11 e S.U. n.10561/14.

² cfr. Cass. S.U. n. 38343/14.

individuati in base ad una valutazione di rischi attinenti alla specifica realtà, attività che è stata realizzata anche con riferimento al CNS, come si vedrà meglio nel prosieguo e nelle parti speciali del presente Modello.

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24).

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente Pubblico (art. 640 ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizio di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);

- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 7 del D.L. 152/1991, convertito con L. 203/1991);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25).

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1).

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

Reati societari (art. 25-ter).

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c., III comma);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c., I comma).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater1)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p., co. 1 e 2);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.)
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

Abusi di mercato (art. 25-sexies).

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);

- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro
(art. 25-septies).

- Omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 del D. Lgs. attuativo della delega di cui alla legge n. 123 del 3 agosto 2007 in materia di salute e sicurezza su lavoro (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies).

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).

- Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione, o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore ovvero, ai medesimi fini, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante

connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181 bis o falsa dichiarazione dell'avvenuto assolvimento dei suddetti obblighi (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 452 – undecies così come modificato dalla L. 22.05.15, n. 68)

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p., introdotto dalla L. 69/2015);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p. introdotto dalla L. 69/2015);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies, introdotto dalla L. 69/2015);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p., introdotto dalla L. 69/2015);
- Delitti associativi finalizzate alla commissione di reati ambientali (art. 452 octies c.p., introdotto dalla L. 69/2015);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis cod. pen.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis cod. pen.).
- Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137 commi 2, 3, e 5 Cod. Amb.), violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137 comma 11 Cod. Amb.) e scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137 comma 13 Cod. Amb.);
- Attività di Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Cod. Amb.).
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 Cod. Amb.);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 Cod. Amb.);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma Cod. Amb.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 Cod. Amb.).
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260 bis Cod. Amb.).
- Violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti (art. 279 comma 5 Cod. Amb.);

- Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (artt. 1, comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art. 6 comma 4 e art. 3 bis comma 1 della Legge 150/1992, così come modificati dalla L. 68/2015);
- Violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dello strato di ozono (art. 3 comma 6 della Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente");
- Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi (artt. 8, comma 1 e comma 2; art. 9 comma 1 e comma 2 del D.Lgs. 202/2007).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies)

- In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 "impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare" nell'ipotesi aggravata di cui all'art. 22 comma 12 bis."

Reati transnazionali: ai sensi della L. n. 146/2006 costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Ai sensi dell'art. 3 della L. 46/2006 si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Detto elenco ricomprende sia **delitti** che **contravvenzioni**, categorie fondamentali in cui vengono distinti i reati sulla base di un criterio puramente formale che riguarda la specie di pena prevista. Le

contravvenzioni, infatti, vengono punite con le pene dell'arresto e/o dell'ammenda; i delitti con l'ergastolo, la reclusione e/o la multa.

Ulteriore differenza tra le due tipologie di illeciti risiede nell'elemento soggettivo: le contravvenzioni, più specificamente – salva espressa previsione contraria – possono essere indifferentemente punite a titolo di dolo o di colpa, mentre i delitti solo a titolo di dolo, con l'esclusione dei casi di delitti preterintenzionali o colposi espressamente previsti dalla legge.

Quelli tra i reati elencati che rientrano nella categoria dei delitti potranno comportare una eventuale responsabilità dell'Ente anche nell'ipotesi in cui siano commessi nella forma di **tentativo** ai sensi e per gli effetti dell'art. 56 c.p. quando, cioè, il reato non sia stato consumato, ma siano, invece, compiuti atti idonei diretti in modo non equivoco alla sua commissione.

Dottrina e Giurisprudenza concordano nel ritenere che il delitto tentato vada considerato quale titolo autonomo di reato e non circostanza attenuante.

La struttura del tentativo si compone dei due seguenti elementi oggettivi:

- gli atti diretti in modo non equivoco a commettere un delitto: si tratta di atti esecutivi, cioè atti tipici corrispondenti anche solo in minima parte alla descrizione legale della fattispecie. In questo senso non rilevano gli atti preparatori cioè le manifestazioni esterne del proposito criminoso che abbiano carattere strumentale rispetto alla realizzazione non ancora iniziata di una figura criminosa.

La direzione non equivoca degli atti, più specificamente, si ha quando gli stessi, considerati in sé medesimi, per il contesto nel quale si inseriscono, per la loro natura ed essenza, rivelino, secondo *l'id quod plerumque accidit*, l'intenzione dell'agente di commettere un determinato delitto.

- idoneità degli atti: tale requisito esclude dall'area del punibile quei comportamenti privi di una effettiva potenzialità a sfociare nel risultato dannoso verso il quale sono diretti. Sono atti idonei, infatti, solo quelli che determinano una situazione di concreto pericolo per il bene giuridico tutelato. L'idoneità viene definita come attitudine potenziale degli atti, alla luce di una valutazione prognostica, a contribuire in modo rilevante alla commissione di un delitto. Detto giudizio di idoneità dovrà essere formulato *ex ante* ed in concreto, dovendo essere gli atti considerati nel contesto della situazione cui appartengono, tenendo conto di tutte le circostanze conosciute o conoscibili al momento dell'azione.

Il delitto tentato è punibile solo a titolo di dolo.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) eventualmente comminate all'Ente sono ridotte da un terzo alla metà.

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

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

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche

- in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3.2. Soggetti autori dei reati presupposto

Ai fini della responsabilità dell'Ente occorre che l'autore dell'illecito sia un soggetto qualificato, che abbia competenza ad impegnare l'Ente.

In particolare, l'art. 5 del Decreto individua due categorie di soggetti qualificati all'interno dell'Ente:

- soggetti in posizione apicale:
 - a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente;
 - b) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di una unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
 - c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Circa i soggetti cui il Decreto fa riferimento, particolare attenzione deve essere riservata a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'Ente o di sue articolazioni.

Il Legislatore ha dunque scelto di individuare tale categoria attraverso un criterio oggettivo-funzionale, facendo cioè riferimento alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti che rivestono una posizione apicale:
 - a) lavoratori subordinati;
 - b) lavoratori parasubordinati o collaboratori esterni.

Lo stesso criterio funzionale è stato utilizzato per individuare tale seconda categoria, nella quale ciò che rileva è l'effettiva sottoposizione all'altrui direzione e vigilanza e non l'appartenenza del soggetto all'Ente.

Non si richiede, infatti, un rapporto di dipendenza in senso stretto, tipica del lavoratore subordinato, ma si considerano inclusi in tale categoria anche i collaboratori esterni alla Società (consulenti, agenti, rappresentanti, mandatari etc.) o i lavoratori parasubordinati, che operano per la Società, laddove siano soggetti a vigilanza e il loro lavoro si coordini con l'attività e l'organizzazione dell'Ente.

Qualora i soggetti qualificati, siano essi in posizione apicale o subordinata, commettano uno dei reati indicati tassativamente nel Decreto, non solo ne risponderanno direttamente e personalmente dinanzi al Giudice penale, ma coinvolgeranno nella responsabilità anche l'Ente nel quale e per il quale si trovano ad operare.

Va inoltre evidenziato che proprio dalla appartenenza all'una piuttosto che all'altra categoria di soggetti il Decreto fa dipendere la regolamentazione dell'onere della prova della responsabilità amministrativa dell'ente in ambito processuale.

Infatti, qualora autore del reato sia un soggetto apicale la norma prevede una sorta di inversione dell'onere della prova³: l'art. 6 d.lgs. 231/2001, più specificamente, in caso di commissione di un reato-presupposto da parte di un soggetto in posizione apicale, impone alla difesa di provare che l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la consumazione di reati della specie di quello verificatosi ed ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, che quest'ultimo ha adeguatamente svolto le sue funzioni e che il reo ha fraudolentemente eluso il Modello Organizzativo.

L'art. 7 d.lgs. 231/2001, invece, con riferimento al caso di consumazione di un illecito presupposto della responsabilità dell'ente da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, richiede alla difesa

³ Al riguardo, a ben guardare, la Suprema Corte, in una recente pronuncia a Sezioni Unite sul noto caso Thyssen ha affermato che *nessuna inversione dell'onere della prova è ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'accusa la dimostrazione della commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al d.lgs.n.231, art.5, e la carente regolamentazione interna dell'ente, che ha ampia facoltà di offrire prova liberatoria* (Cass. pen. S.U. 38343/14).

solo di dimostrare che l'ente ha adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, il Pubblico Ministero ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza e il collegamento fra questa e il reato commesso.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una sorta di presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

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

A quanto fin qui detto va aggiunto che, ovviamente, ciascun reato presupposto potrà essere commesso sia da un singolo soggetto agente che da più soggetti in concorso tra di loro.

L'istituto del **concorso di persone nel reato** si riferisce alle ipotesi in cui la commissione di un reato sia addebitabile a più soggetti ed è disciplinato dall'art. 110 c.p. che testualmente recita: "quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita".

I requisiti strutturali del concorso sono: pluralità di soggetti agenti (per aversi concorso sono sufficienti anche solo 2 persone), realizzazione di un fatto illecito, partecipazione di ciascun concorrente alla determinazione dell'evento, elemento soggettivo (non si limita alla coscienza e volontà del fatto criminoso, ma comprende anche la consapevolezza che il reato viene commesso con altre persone).

Il concorso può essere:

- materiale (il correo interviene personalmente nella serie di atti che danno vita all'elemento materiale del reato) o morale (il correo dà un impulso psicologico alla realizzazione di un reato che materialmente viene commesso da altre persone);
- eventuale (quando il reato può indifferentemente essere commesso da un singolo soggetto o da una pluralità di persone) o necessario (quanto la realizzazione del reato richiede necessariamente una pluralità di persone es. la rissa, la corruzione ecc.).

In linea generale, con specifico riferimento alla commissione di reati presupposto della responsabilità dell'Ente, appare utile osservare come il concorso potrebbe configurarsi anche con soggetti esterni all'Ente di appartenenza.

Si pensi, a titolo esemplificativo, alle ipotesi corruttive che prevedono il concorso necessario con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, soggetto ovviamente esterno all'Ente.

Proprio in tale contesto, occorre infine precisare che affianco alla disciplina generale del concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p. è prevista quella del **concorso di persone nel reato proprio**, prevista dall'art. 117 c.p. Tale norma, in particolare, recita: "Se, per le condizioni o le qualità personali del colpevole, o per i rapporti fra il colpevole e l'offeso, muta il titolo del reato per taluno di coloro che vi sono concorsi, anche gli altri rispondono dello stesso reato. Nondimeno, se questo è più grave, il giudice può, rispetto a coloro per i quali non sussistono le condizioni, le qualità o i rapporti predetti, diminuire la pena".

Si tratta, in altri termini, dell'ipotesi in cui uno solo dei concorrenti rivesta una qualifica specifica, tale da integrare non già un reato comune, ma invece un reato proprio, cioè un reato che per la sua stessa sussistenza necessita di essere commesso da una determinata categoria di persone.

In tale ipotesi, l'altro concorrente, sfornito di detta qualifica, parteciperà al reato come *extraneus* e risponderà dello stesso pur in mancanza di detto presupposto soggettivo.

In dottrina ed in giurisprudenza prevale la tesi per cui l'art. 117 c.p. si applicherebbe solo nelle ipotesi in cui il fatto commesso dall'estraneo costituirebbe comunque reato, anche in mancanza della qualifica (si pensi ad esempio al caso dell'appropriazione indebita che diventa peculato se commessa dal pubblico ufficiale).

Quando, invece, l'azione del concorrente è di per sé lecita e l'illiceità dipende dalla qualifica personale di altro concorrente, l'art. 117 c.p. non risulta più applicabile e trova invece applicazione l'art. 110 c.p. In tal caso, però, affinché l'*extraneus* possa rispondere del reato proprio a titolo di concorso, dovrà aver posto in essere una dolosa partecipazione con la conoscenza della qualifica soggettiva dell'altro concorrente.

Al contrario, nel caso in cui si applichi la disciplina dell'art. 117 c.p., tutti i compartecipi risponderanno del reato proprio a prescindere dalla consapevolezza dell'elemento qualificante cioè della qualifica soggettiva detenuta da uno dei correi e tale da comportare la contestazione della condotta posta in essere nella forma non già del reato comune, ma di quello proprio.

Quando, infine, il concorso di persone riguardi un reato colposo, si applicherà l'istituto della **cooperazione colposa** di cui all'art. 113 c.p., che stabilisce che *quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso*.

Detto istituto si configura quando più persone pongono in essere una condotta nella reciproca consapevolezza di contribuire all'azione od omissione altrui, cagionando, infine, l'evento non voluto.

Non è necessaria la consapevolezza della natura colposa dell'altrui condotta, né la conoscenza dell'identità delle persone che cooperano, ma è sufficiente la coscienza dell'altrui partecipazione nello stesso reato, intesa come consapevolezza da parte dell'agente che dello svolgimento di una determinata attività anche altri siano investiti, fermo restando che la condotta cooperativa dell'agente deve, in ogni caso, fornire un contributo causale giuridicamente apprezzabile alla realizzazione dell'evento non voluto da parte dei soggetti tenuti al rispetto delle norme cautelari.

La condotta di partecipazione, rilevante ai sensi dell'art. 113, è quella che, commissiva ovvero omissiva, ponendosi in un rapporto di condizionamento rispetto all'evento, si traduca in una violazione di una regola cautelare funzionale alla salvaguardia del bene offeso.

La cooperazione, benché dalla legge espressamente prevista per i delitti colposi, è riferibile anche alle contravvenzioni della stessa natura, come si desume dall'art. 43, ult. co, il quale dispone che la distinzione tra reato doloso e colposo, stabilita dalla legge per i delitti, si applica altresì alle contravvenzioni, ogni qualvolta da tale distinzione discendono effetti giuridici⁴.

1.3.3. L'interesse o il vantaggio dell'Ente

Quale che sia la posizione funzionale dell'autore del reato (soggetto apicale o sottoposto), il fondamentale criterio di imputazione dell'illecito amministrativo all'ente è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti di cui al precedente paragrafo "nell'interesse o a vantaggio della società" e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 1 e 2).

Secondo la relazione al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il "vantaggio" fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.

Tale relazione, più specificamente, afferma che il "concetto di interesse caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica" e si accontenta di una verifica *ex ante*, mentre quello di vantaggio - che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse - va sempre valutato *ex post*.

Può quindi concludersi affermando che l'interesse va valutato ponendosi da punto di vista del contesto temporale in cui si è svolta l'azione e, quindi, *ex ante*, tenendo conto del fatto che il risultato avuto di mira può rimanere una mera potenzialità. Il vantaggio, invece, deve essere individuato con un

⁴ (C., Sez. III, 5.11.2014, n. 48016; C., Sez. I, 15.11.1994).

apprezzamento oggettivo necessariamente successivo all'evento reato ed ancorato ad un concetto materiale/patrimoniale.

L'interpretazione letterale della norma potrebbe indurre a ritenere che l'ente sia responsabile qualora consegua, mediante l'atto delittuoso, una qualsivoglia forma di utilità, anche di natura non economica; tuttavia, non manca chi sostiene che tale utilità debba trovare riflesso nel valore economico dell'azienda, il quale deve risultare incrementato per effetto del reato commesso.

Fino ad ora, comunque, la Giurisprudenza ha dato alla nozione di vantaggio una interpretazione molto lata, facendo riferimento a qualsiasi tipo di beneficio obiettivamente conseguito all'esito del reato, perfino se non espressamente prefigurato ex ante dal soggetto agente.

A lungo dibattuta, inoltre, è stata la questione relativa alla natura complementare ovvero alternativa dei criteri di interesse e vantaggio.

Ad oggi in Giurisprudenza appare prevalente la tesi del carattere «alternativo» dei due criteri che esclude che la locuzione «interesse o vantaggio» possa essere intesa in una complessiva ottica meramente rafforzativa di un solo concetto tautologicamente ripreso dal secondo termine.

Tale distinzione concettuale troverebbe riscontro nel disposto dell'art. 12 del decreto, che prevede una specifica situazione attenuante nella circostanza che il reato venga commesso nell'interesse prevalente proprio o di terzi «se l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo»; tuttavia questa disposizione, mentre da un lato fornisce effettivamente conferma dell'autonomia astratta di significato dei due profili ascrittivi nell'ottica del legislatore del 2001, dall'altro lato prova la concreta autonomia funzionale solo in relazione all'interesse (rilevante anche in assenza di successivo vantaggio), lasciando impregiudicata la problematicità sul ruolo del vantaggio. A tale riguardo è di recente intervenuta la Suprema Corte che ha precisato che, una volta provato il vantaggio per l'Ente, non è necessario che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'Ente medesimo, né è richiesto che sia stato consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta.

L'Ente è dunque responsabile ex D.lgs 231/2001 se viene provato che ha ricavato dal reato commesso dal dipendente un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato dall'Ente *ex ante* alla consumazione dell'illecito.

Ciò consente di concludere che se, da un lato, l'interesse del dipendente autore del reato può coincidere con quello dell'Ente, la responsabilità della società sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente realizzi in via oggettiva anche quello dell'Ente. L'unica ipotesi in cui ciò non si verifica è quella contemplata dal comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs 231/2001, in cui sia stato accertato che il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi.

1.4. Presupposti soggettivi di imputazione: La colpa da organizzazione

L'affermazione della responsabilità dell'Ente presuppone, da un punto di vista soggettivo, l'accertamento della "colpevolezza" di quest'ultimo.

Tale requisito si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

La Relazione al Decreto Legislativo, infatti, sottolinea come, ai fini della responsabilità dell'Ente, occorrerà non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma anche che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quantomeno derivi da una colpa dell'organizzazione

In altri termini, l'adozione e l'effettivo funzionamento, da parte dell'ente, di tutte le misure idonee a prevenire la commissione dell'illecito, evita che l'ente, benché abbia tratto vantaggio o beneficio dalla commissione del fatto, sia chiamato a rispondere in via amministrativa per il reato (artt. 6 e 7).

L'esenzione da responsabilità, infatti, sussiste soltanto ove l'ente dimostri di avere adottato e attuato un Modello di Organizzazione e Gestione efficiente ed efficace a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi, di essersi dotato al suo interno di un organo che vigili sull'effettiva operatività ed efficacia

del Modello e questi abbia effettivamente vigilato (sulle caratteristiche dell'O.d.V. si rimanda a quanto si dirà di seguito).

Più specificamente, l'art. 6 del Decreto stabilisce che la responsabilità in oggetto sia esclusa quando l'ente provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione e di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò deputato.

I Modelli Organizzativi appena descritti, come si vedrà nel paragrafo 1.6, spiegano un'efficacia esimente solo se adottati prima della commissione del reato.

Tuttavia, se adottati dopo la commissione del fatto, essi determinano una diminuzione della sanzione pecuniaria secondo quanto disposto dall'articolo 12, consentendo altresì di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto.

Ancora, se i Modelli vengono approvati dopo la condanna e sono accompagnati dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto, sarà possibile convertire la sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria, ai sensi dell'articolo 78 del Provvedimento.

1.5. Impianto sanzionatorio

In caso di accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 9 prevede le seguenti **sanzioni** applicate in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni patrimoniali dell'ente:

- ✓ **sanzioni pecuniarie:** La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente, viene applicata con il sistema delle quote. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare dapprima il numero delle quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito e poi ad assegnare un valore economico (da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00) ad ognuna di esse, rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".
- ✓ **sanzioni interdittive:** Anche se le sanzioni pecuniarie possono raggiungere valori significativi, è evidente che le conseguenze più gravose per gli enti sono costituite dalle sanzioni interdittive, ovvero: interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione, revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. Esse si applicano, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in presenza delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità (gravità del danno) e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti ad altrui direzione, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (gravità della colpa organizzativa);
 - reiterazione degli illeciti (pericolosità e propensione all'attività criminosa).
- ✓ **pubblicazione della sentenza:** può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art.18 del Decreto).
- ✓ **confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente:** viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art.19 del D. Lgs. 231/2001. L'art. 53 del Decreto stabilisce inoltre che il Giudice possa disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art.19.

1.6. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Fatta questa premessa generale, occorre ora comprendere in che modo l'Ente possa evitare di incorrere in una responsabilità amministrativa per fatti di reato. In tal senso si osserva che il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

I Modelli di Organizzazione e Gestione sono una figura centrale nell'ambito dell'intera disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/01, costituendo un valido strumento di prevenzione per la commissione dei reati, esplicitamente mutuato dall'esperienza anglosassone dei c.d. compliance programs.

L'adozione di tali Modelli non è obbligatoria per l'Ente, costituendo un semplice onere, ma è da considerarsi comunque indispensabile poiché, nell'ipotesi in cui i Modelli siano stati in concreto previsti e risultino efficaci, avranno la capacità di:

- 1) esimere l'Ente da responsabilità se adottati prima della commissione del fatto (art. 6 e 7);
- 2) determinare una riduzione della sanzione pecuniaria se adottati dopo la commissione del fatto (art. 12);
- 3) consentire, in presenza di altre condizioni normative, di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17);
- 4) convertire la sanzione interdittiva in pecuniaria se approvati dopo la condanna e accompagnati dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto (art. 78);
- 5) consentire la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'Ente ex art. 49.

Il Decreto riconosce tali effetti solo al Modello che sia concretamente idoneo a prevenire la commissione dei reati nell'ambito dell'Ente per il quale sia stato elaborato e che sia, dunque, EFFICACE ed EFFETTIVO. Detti requisiti si riterranno sussistenti qualora il Modello sia informato ai seguenti criteri (art. 6, II comma):

- individuare le aree dell'Ente a rischio di commissione di reati (c.d. mappatura dei rischi);
- prevedere protocolli e procedure idonei per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza dei modelli.

Sono inoltre fondamentali, ai fini di una efficace attuazione del modello:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

La valutazione della idoneità e congruità dei modelli è demandata all'esame volta per volta operato dal Giudice, il quale ne verificherà la conformità ai parametri dettati dal comma 2 dell'art. 6, D. Lgs 231/01. Scopo del modello è quello di regolamentare le attività aziendali, soprattutto in riferimento a quelle emerse come sensibili, così da evitare la commissione di reati da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società.

1.7. L'Organismo di Vigilanza

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, il d.lgs 231/2001 subordina l'efficacia esonerante del Modello alla nomina di un Organismo incaricato della vigilanza, attuazione e aggiornamento dello stesso.

In altre parole non è sufficiente, perché l'ente possa ritenersi esonerato da un'eventuale responsabilità a norma dell'art. 231/01, l'aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo se non si è anche previsto e ovviamente nominato un Organismo di Vigilanza.

Detto Organismo, secondo l'impostazione data dal Legislatore, dovrà essere il garante dell'effettiva applicazione del Modello e del suo aggiornamento, attraverso una serie di specifici poteri di "iniziativa e controllo conferitigli".

Il concetto di effettività della vigilanza sotto il profilo funzionale è in stretta relazione a situazioni o rapporti che possono compromettere l'efficacia del controllo.

Proprio a tal fine, è sempre necessario nella predisposizione del Modello specificare i requisiti soggettivi di ineleggibilità.

A titolo di esempio: all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

1.7.1 Composizione

La composizione dell'organismo di vigilanza costituisce uno dei profili più problematici del D.lgs 231/2001.

Infatti, per quanto riguarda la sua composizione, il Decreto non fornisce puntuali indicazioni, limitandosi a specificare che l'Organismo dovrà essere dotato "di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6 comma 1 lettera b)".

Va detto che negli enti di piccole dimensioni, il Legislatore, tenuto conto che in tali realtà la costituzione di un Organo di Vigilanza *ad hoc* potrebbe risultare eccessivamente onerosa, ha previsto la facoltà per l'Organo dirigente di svolgere direttamente i compiti di vigilanza e controllo (art. 6 comma 4).

Sul punto si osserva che l'art. 6 Dlgs n. 231/2001, anche in questo caso, non dà una definizione di enti di piccole dimensioni, non fornendo nemmeno i criteri applicabili per consentire di delineare gli aspetti essenziali di tale figura giuridica.

Nel silenzio della norma risulta difficile interpretare la volontà del Legislatore. Un primo criterio potrebbe essere di tipo economico-produttivo (volume dei ricavi e attivo patrimoniale) oppure diversamente un criterio basato sui parametri individuati a livello comunitario per la PMI.

L'interpretazione più corretta potrebbe essere quella relativa alla complessità dell'organizzazione interna in relazione ai centri decisionali, ad esempio: una struttura organizzativa ad assetto verticistico ed una limitata delega di funzioni e ripartizioni di competenze.

Diversamente, negli enti non di piccole dimensioni risulta contrario al disposto normativo conferire l'incarico di membro dell'OdV all'Amministratore Unico, al Consiglio d'Amministrazione tout court, all'Amministratore Delegato, in quanto trattasi di soggetti passivi della vigilanza dell'Organismo stesso che, invece, deve essere dotato di un'effettiva indipendenza ed autonomia.

Ciò detto si osserva che il D.Lgs 231/2001 all'art. 6 comma 4 bis ha previsto la possibilità che "Nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di organo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

In sostanza, il Legislatore ha ritenuto che il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione, seppur organismi dell'ente siano dotati di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo" ai fini dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto .

1.7.2. Autonomia, Indipendenza, professionalità

L' "autonomia" di cui deve essere dotato l'OdV si traduce nel concetto di "indipendenza ed estraneità" dai vertici della società, nel senso che l'organismo dovrà essere estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici dell'ente, così da poter espletare i suoi compiti in piena libertà.

La libertà d'azione presuppone, poi, necessariamente un'autonomia patrimoniale: l'organo amministrativo della società dovrà mettere a disposizione dell'organismo di vigilanza un budget che consenta a quest'ultimo di esercitare concretamente le proprie funzioni. L'OdV dovrà poi avere una autonomia regolamentare, nel senso che lo stesso Organismo di Vigilanza è tenuto ad adottare disposizioni procedurali che disciplinino la sua organizzazione interna e le modalità di esercizio dei poteri e dei compiti prescritti dalla legge.

Strettamente legato al concetto di autonomia e ad esso complementare, è il requisito dell'indipendenza, implicante l'assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con i vertici aziendali.

Ulteriore caratteristica indispensabile dell'Organismo di Vigilanza è la "professionalità", ovvero il possesso di quelle competenze tecniche di natura giuridica, contabile e organizzativa e attinenti al profilo della valutazione rischi, delle analisi delle strutture aziendali, delle ispezioni e dei sistemi di controllo.

1.7.3. Funzioni

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

Le attività di vigilanza da parte dell'OdV, volte ad assicurare la costante attuazione del Modello, sono svolte tramite una serie di compiti operativi, quali l'esecuzione di verifiche interne circa l'attuazione del Modello, l'implementazione di opportune misure correttive da intraprendere in caso di anomalie o violazioni delle prescrizioni in esso contenute, le attività di reporting verso gli organi dell'ente, la promozione e assicurazione di un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti.

Nel riassumere, i compiti dell'OdV in via generale sono:

- di vigilare e controllare l'efficacia operativa del Modello;
- di comunicare violazioni e fatti censurabili e di proporre modifiche alle procedure di controllo interno e, più in generale, al Modello.

1.7.4. Flussi informativi verso l'O.d.V.

Il Decreto Legislativo 231/01 stabilisce che i Modelli devono "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli" (art. 6, co. 2, lett. d).

L'Organismo di Vigilanza, dunque, deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e non possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, a titolo puramente esemplificativo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dall’ente; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello; iv) a provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l’ente; v) a notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; vi) a rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto; vii) a omunicazioni inerenti modifiche organizzative; viii) ad anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l’applicazione del d.lgs. 231/2001.

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

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (ad esempio tramite l’istituzione di apposita casella di posta elettronica cui possano accedere tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza);

- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell’ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

- All’Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dall’ente e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

Il Cns, come si vedrà *infra* al paragrafo 3.9, ha stabilito specificamente modalità e contenuti dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

1.8. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

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

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

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

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

CNS ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

2. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 SECONDO IL CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI

CNS ha considerato positivo sottoporre la propria organizzazione e le proprie procedure a un processo di analisi finalizzato al riscontro di eventuali aree a rischio di illeciti e alla conseguente adozione di un sistema di prevenzione, apprezzando anche gli effetti positivi di tale approfondimento sull'assetto organizzativo, su metodi e procedure di lavoro, attraverso un'attività di indagine e valutazione dell'articolazione, dei contenuti, dei modi e delle forme della ripartizione di attribuzioni e competenze tra i diversi soggetti inseriti o comunque coinvolti nell'agire della società.

La prospettiva del Decreto di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali è stata ritenuta dagli organi di CNS coerente con gli obiettivi aziendali di tutela della propria posizione e immagine, con le aspettative dei propri soci e dipendenti, nonché con le politiche di qualificazione e valorizzazione dell'impresa. In tale prospettiva CNS ha deciso di procedere nella valutazione e analisi dei vari contesti aziendali e del relativo scostamento da uno *standard* accettabile, individuando le potenziali aree di commissione di illeciti e conseguentemente le azioni di miglioramento da intraprendere e i contenuti del sistema di prevenzione da adottare.

Si evidenzia che la Direzione di CNS, consapevole della delicatezza e dell'importanza della materia, ha voluto mantenere la piena responsabilità e il presidio di tale iniziativa, contribuendo costantemente e fattivamente al processo di valutazione. Si sono svolti, infatti, alcuni momenti di confronto informale e ufficiale in seno al Consiglio di Gestione, il quale ha contribuito ad avviare e far progredire il progetto fino alla convalida del presente documento.

Infatti, il Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2007 ha approvato definitivamente il presente Modello Organizzativo e Gestionale, contenente, tra gli altri documenti, le misure attuative del Codice di Comportamento ovvero le azioni da intraprendere per la costruzione di un valido sistema di prevenzione del rischio-reato. Lo stesso documento veniva, poi, consegnato all'Assemblea dei Soci tenutasi il 22 giugno 2007.

A partire da quella data, l'Organo di Vigilanza ha compiuto una scrupolosa attività, della quale si segnalano gli interventi più significativi: la formazione del personale deliberata in data 5 aprile 2007 differenziata per gruppi di destinatari e poi tenutasi nei successivi mesi di giugno e luglio; un'opera di costante aggiornamento che tenesse conto degli innumerevoli interventi normativi sul tema e che ha condotto all'approvazione, in data 13 novembre 2007, della Sezione III della Parte Speciale del presente Documento dedicata alle fattispecie di reato contro la personalità individuale (è doveroso sottolineare la sensibilità del Consorzio alle novità legislative degli ultimi tempi e la sollecitudine nel provvedere).

Nella stessa riunione si constatava la necessità di pianificare l'attività di controllo sia delle strutture interne al Consorzio, che dei Soci; per quanto riguarda queste ultime, veniva inviato loro, in data 8 giugno 2008, il cd. Modulo Controlli Documentali finalizzato alla comprensione della realtà e affidabilità della base sociale in relazione agli adempimenti connessi agli obblighi di legge.

Nella riunione del 23 giugno 2008 l'Organo di Vigilanza prendeva cognizione dei risultati di tale accertamento e pianificava, altresì, la formazione del personale dipendente, compreso quello neoassunto; formazione successivamente tenutasi nel mese di gennaio 2008.

In considerazione delle scarse risposte pervenute a seguito dell'inoltro del cd. Modulo Controlli Documentali, la nuova Presidenza ha ritenuto opportuno, in data 19 gennaio 2009, inviare una comunicazione ai Soci nella quale le stesse venivano sollecitate all'adeguamento normativo entro la metà del 2010 (anche con riferimento alla normazione volontaria). Decorso tale termine di scadenza, il CNS avrebbe proposto all'Assemblea dei Soci una modifica regolamentare volta ad introdurre il vincolo del conseguimento delle certificazioni al fine di poter essere indicate quali esecutrici del servizio. La comunicazione è stata riportata nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2009.

Il presente Documento ha subito, tuttavia, una ulteriore e considerevole modifica a seguito del percorso, intrapreso a partire dall'ultimo semestre del 2007, di analisi organizzativa sul funzionamento operativo del Consorzio; esso ha visto la partecipazione diretta del personale impegnato nei diversi settori aziendali

(gare, clienti/fornitori, contabilità generale, tesoreria, controllo e conciliazioni, recupero crediti), nell'individuare le criticità e proporre le soluzioni più idonee e ha condotto a febbraio 2008 all'elaborazione di un piano di riorganizzazione aziendale.

In particolare, oggetto primario di questo intervento è stato l'Ufficio Clienti/Fornitori, concepito non più come funzione di *staff* cui assegnare un volto amministrativo, bensì come funzione di *line*, vero punto di produzione del processo gestionale primario dell'azienda. Si ricorda, infatti, che il Consorzio non opera direttamente nella fase di erogazione del servizio, essendo questo affidato ai propri soci. Pertanto, il fattore produttivo è rappresentato dalla gestione del contratto e dagli adempimenti amministrativi da esso previsti.

Si è data vita, così, a una nuova suddivisione di funzioni, sotto la responsabilità del Responsabile Gestione Contratti, tra Ufficio Perfezionamento Contratti e Ufficio Gestione Contratti nonché, visti i risvolti sul piano strettamente operativo, nell'analisi di quelle aree definite a rischio "indiretto" di reato.

Nel corso del 2009 il Consorzio ha subito un nuovo processo di revisione. L'intervento di riorganizzazione aziendale è stato definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione nel settembre 2009 e ha condotto alla necessaria modifica del presente documento.

In considerazione dei mutamenti normativi che nel corso del 2008 hanno investito la tematica della sicurezza, il Consorzio ha avvertito l'esigenza di ridefinire le responsabilità del vertice aziendale in materia, delegando le funzioni normativamente poste in capo al datore di lavoro a un soggetto esterno alla compagine aziendale, dotato dei requisiti di professionalità ed esperienza necessari a garantire il rispetto della disciplina posta dal D. Lgs. 81/2008.

Si è avvertita, altresì, l'esigenza di formalizzare, attraverso una modifica regolamentare, una procedura di controllo documentale finalizzata all'acquisizione periodica da parte del Consorzio dei documenti attestanti l'idoneità tecnico-professionale dei Soci all'esecuzione del servizio e l'assolvimento degli adempimenti prescritti dalla normativa citata.

Il contenuto della modifica, che contempla tra l'altro la sanzione dell'esclusione dall'affidamento dei servizi in caso di mancato inoltro della documentazione richiesta, è stato reso precedentemente noto da una comunicazione, a firma del delegato del datore di lavoro in materia di sicurezza, inoltrata ai Soci nel mese di aprile 2010.

Nel corso degli anni 2010 e 2011, il Consorzio ha dato vita a un ulteriore mutamento nell'ambito della propria *governance*, ritenendo opportuno passare a un sistema dualistico di amministrazione e controllo e adottando nel corso dell'Assemblea straordinaria del 23 giugno 2011 un nuovo Statuto sociale. All'Assemblea dei Soci si affiancano, oggi, un Consiglio di Gestione e un Consiglio di Sorveglianza, quali organi cui è demandata sul piano dell'esecuzione e su quello del controllo la gestione della società. Definisce il quadro del nuovo assetto aziendale la previsione di un revisore dei conti. Dell'impatto del cambiamento di *governance* sul presente Documento verrà dato atto nelle pagine che seguono, con particolare riferimento alla II Parte Speciale, in materia di reati societari.

Nel 2013 l'attività del Consorzio nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 ha avuto a oggetto l'aggiornamento del Modello Organizzativo e Gestionale, in una duplice prospettiva.

Da un lato, attraverso l'inserimento di una nuova Parte Speciale, nella quale sono state prese in considerazione, per quanto ritenuto rischio dalla verifica altamente improbabile, le fattispecie associative riferite a fenomeni di criminalità organizzata di tipo mafioso.

La modifica a più forte impatto sul Modello Organizzativo e Gestionale del Consorzio, per l'attività che questo svolge, è sicuramente quella dettata dalla riforma operata dalla legge 190/2012 in materia di reati contro la pubblica amministrazione. La legge interviene anzitutto sull'art. 318 c.p., riscrivendo la fattispecie di corruzione impropria, che diviene oggi una forma di corruzione per l'esercizio della funzione. Altro profilo di novità è rappresentato dall'introduzione dell'art. 319 *quater* c.p., contenente la fattispecie di induzione indebita a dare o promettere utilità. La modifica del Modello Organizzativo nell'ambito dei reati contro la pubblica amministrazione ha richiesto, altresì, l'aggiunta di una ulteriore sezione dedicata alla fattispecie

di corruzione tra privati. Sono state prese in considerazione anche le attività cosiddette strumentali, ovvero quelle che permettono di generare la provvista “denaro o altra utilità” necessaria al successivo momento corruttivo attraverso la costituzione di fondi neri o il trasferimento di altra utilità materiale al soggetto corrotto.

Nel 2014, a causa della vacanza della posizione di Direttore Generale determinata dall'avvicendamento alla Presidenza, il Consorzio ha provveduto, in mancanza di una nuova nomina, alla redistribuzione delle responsabilità e dei riporti precedentemente unificati sotto la Direzione Generale.

Tale scelta ha determinato la necessità di una revisione organizzativa. In tal senso hanno condotto, altresì, i cambiamenti in atto nel mercato di riferimento caratterizzato da una sempre maggiore concentrazione delle gare a livello nazionale; nonché la necessità di un presidio più forte e organico sui territori, attraverso un ulteriore rafforzamento della dimensione commerciale del Consorzio.

L'insieme delle esigenze delineate ha trovato molteplici risposte. In primo luogo, la creazione di due macro aree commerciali (Area nord-centro nord e Area sud-centro sud); in secondo luogo, l'unificazione sotto la Direzione Commerciale della struttura di Facility Management; infine, la creazione di una nuova Direzione Servizi Centrali sotto cui aggregare tutti i servizi generali prima direttamente afferenti alla Direzione Generale.

Nel secondo semestre del 2015 il Consorzio ha effettuato un aggiornamento delle attività di risk assessment a seguito del quale ha provveduto all'implementazione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvato il 28 giugno 2016, tale da ricomprendere da un lato le modifiche organizzative intervenute e dall'altro le risultanze della citata attività di cd. risk assessment. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha altresì recepito le importanti innovazioni derivanti dal processo di riforma degli atti di regolazione del Consorzio condotto nei primi mesi del 2016 e concluso con l'approvazione, nell'assemblea dei Soci del 18 maggio 2016, delle modifiche dello *Statuto*, del *Regolamento di ammissione a Soci* e del *Regolamento dei rapporti contrattuali ed economici di preassegnazione, assegnazione ed esecuzione di lavori, servizi, forniture ai Soci*, anche al fine di recepire le modifiche introdotte al Sistema dei contratti pubblici dal D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”.

Nel novembre 2016 veniva istituita la nuova Direzione Operativa, con la finalità di perseguire un migliore presidio e conoscenza della gestione delle commesse e delle problematiche ad esse connesse, nonché di conseguire un migliore coordinamento tra le diverse unità organizzative interne. All'interno della Direzione Operativa veniva trasferita l'attività della Direzione Gestione Convenzioni e Contratti Complessi e si prevedeva l'estensione delle attività di supporto all'esecuzione delle commesse - in precedenza esercitate da tale Direzione nell'ambito delle sole Convenzioni e Accordi Quadro - a tutti i contratti di appalto conclusi dal CNS.

Nel corso del 2017 si procedeva alla riorganizzazione della Direzione commerciale attraverso la costituzione di 3 macro aree commerciali in cui si accorpavano le aree territoriali, affiancando a quella del centro nord un'area centro e un'area sud e isole. Inoltre al fine di implementare le linee strategiche e programmatiche, si ampliava il ruolo di Direttore di area commerciale con il presidio della realizzazione di una delle linee strategiche individuate. Si prevedevano dunque tre articolazioni: Direttore commerciale area sud e PPP, Direttore commerciale area nord e mercato privato e Direttore Commerciale Area Centro.

Si deliberava infine di ampliare il perimetro del ruolo del Direttore Area Tecnica includendo inserendo attività tese a dare impulso e sostegno alla realizzazione delle linee strategiche e programmatiche, istituendo la cd. Direzione area tecnica integrata e sviluppo, che prevede quale articolazione una Direzione Progettazione e Sviluppo.

Nel corso del 2017 il Consorzio ha provveduto a garantire il costante aggiornamento del MOG, assicurando per un verso, il recepimento delle nuove figure di reato presupposto e per altro verso, l'adeguamento alle modifiche organizzative brevemente delineate, anche attraverso l'aggiornamento del Risk Assessment (maggio 2017 e settembre 2017).

3. GUIDA ALLA LETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE: LA METODOLOGIA ADOPERATA DAL CONSORZIO

La stesura del Modello Organizzativo e Gestionale del Consorzio ha preso il via da un'attività di interviste ai diversi Responsabili dei processi esaminati e delle funzioni coinvolte, nonché dall'analisi della documentazione a supporto delle procedure analizzate.

Le informazioni sono state raccolte in schede di valutazione, costruite seguendo logiche di processo e di funzione al fine di fornire elementi utili all'identificazione del rischio (c.d. "risk assessment") e allo sviluppo di ipotesi di miglioramento.

La comprensione del metodo fatto proprio da Consorzio non può prescindere, tuttavia, dalla lettura dell'art. 6 c. 2, il quale elenca le esigenze cui ogni Modello Organizzativo dovrebbe dare risposta.

Esse possono essere definite come segue:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati,
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire,
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati,
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello,
- previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Sulla base delle indicazioni legislative si è pensato di procedere a una suddivisione del Documento in una Parte Generale e in diverse Parti Speciali.

Con riferimento all'aggiornamento del Modello di cui alla delibera del Consiglio di Gestione del 28/06/2016, la metodologia scelta in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata, come già in passato, al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

L'attività di risk assessment ha consentito di identificare i rischi reato ai quali sotto il profilo teorico risultavano sensibili i diversi processi aziendali, ha previsto la rilevazione dei presidi di controllo già in essere presso il Consorzio, ed ha indirizzato le ulteriori scelte di *governance* e controllo al fine di gestire adeguatamente i rischi reato rilevati adottando misure idonee a prevenirne concretamente la verifica.

Il Progetto è stato infatti articolato nelle fasi di seguito sinteticamente riassunte:

- a. individuazione e raccolta della documentazione rilevante;
- b. aggiornamento/individuazione dei processi/attività sensibili;
- c. identificazione dei Process owner e dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sui singoli processi/attività sensibili;
- d. esecuzione delle interviste pianificate per la puntuale identificazione e rilevazione dei processi/attività sensibili e degli standard di controllo in essere;
- e. definizione, e condivisione con i Process Owner, di una scheda per singolo processo/attività sensibile riportante:
 - descrizione del processo/attività e dei presidi di controllo esistenti;
 - individuazione del Process Owner e degli eventuali co-Owner;
 - fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e relative esemplificazioni;
 - incidenza delle conseguenze sanzionatorie in funzione della gravità delle sanzioni comminabili;
 - disamina delle misure di salvaguardia alla luce della regolamentazione giuridica (statuto regolamenti), della regolamentazione contrattuale, delle procedure operative e del sistema di deleghe e procure in essere;

- rilevazione di eventuali gap.
- f. valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati;
- g. valutazione dei protocolli di controllo in essere;
- h. identificazione dei possibili ambiti di miglioramento dei controlli al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i. adozione di interventi di modifica e integrazione della normativa statutaria e regolamentare e di interventi di ristrutturazione organizzativa e procedurale funzionali a prevenire la verifica concreta dei rischi reato astrattamente individuati;
- j. adeguamento del sistema di poteri e deleghe all'esigenza di riferire con chiarezza attribuzioni e responsabilità alle diverse figure aziendali, in modo che risulti definito con precisione il sistema dei ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma assegnati.
- k. aggiornamento della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello anche attraverso il recepimento delle misure di natura normativa ed organizzativa attuate.

SEZIONE II: VALORI E PRINCIPI

1. PRESENTAZIONE AZIENDALE

Costituito nel 1977, il CNS associa circa 200 imprese presenti su tutto il territorio nazionale e specializzate nei servizi alla persona, agli Enti Pubblici, all'Industria, al Terziario. Secondo Statuto, il Consorzio Nazionale Servizi acquisisce appalti o commesse di lavoro per conto delle imprese socie e stipula i contratti per poi assicurare le prestazioni attraverso la struttura tecnica, organizzativa, gestionale, le attrezzature e la manodopera dei Soci cui affida in esecuzione i lavori. Per natura giuridica e organizzazione, il Consorzio Nazionale Servizi può fungere da interlocutore contrattuale unico per servizi eseguiti da imprese presenti in tutto il territorio nazionale. L'organizzazione plurisettoriale consente inoltre al Consorzio di offrire, in ogni fase della commessa di lavoro, non solo la singola prestazione, ma una vasta gamma di servizi integrati.

2. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Il Consorzio Nazionale Servizi è una società cooperativa per azioni di secondo grado con scopo consortile ai sensi dell'art. 27 del D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modifiche e integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 45, comma 2, lett. b) del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50. In quanto cooperativa, il Consorzio Nazionale Servizi:

- ✓ ha personalità giuridica propria,
- ✓ è ammesso agli appalti di opere pubbliche, di forniture, di servizi ed alle commesse di qualsiasi genere delle Amministrazioni e delle Aziende di Stato, degli Enti locali e degli altri Enti pubblici (art. 1 della L. 27/07/67 n. 649),
- ✓ può stipulare contratti aventi ad oggetto lavori servizi forniture su commessa di Clienti privati.

In quanto cooperativa di secondo grado, il Consorzio Nazionale Servizi partecipa alla procedura in nome proprio, indicando le imprese socie esecutrici alle quali, in casi di aggiudicazione, sarà affidata l'esecuzione dei lavori/servizi/forniture; pertanto è CNS:

- ✓ a sottoscrivere la documentazione di gara e offerte, nell'ambito delle procedure volte all'affidamento di contratti pubblici, o per le commesse private,
- ✓ il contraente con cui, in caso di aggiudicazione, il Committente stipula il contratto e che si impegna ad assicurarne il buon esito,
- ✓ ad emettere le fatture per le prestazioni contrattuali.

I Soci hanno un triplice ruolo all'interno del Consorzio:

- ✓ sono proprietarie di CNS,
- ✓ sono terze parti interessate in ogni contratto stipulato da CNS con i propri committenti,
- ✓ sono Assegnatarie, cioè terze parti esecutrici, di ogni lavoro acquisito da CNS.

2.1. Mission Aziendale

Il CNS come *player* strategico di cooperative socie, qualificate e socialmente responsabili che operano nel mercato dei servizi e del Facility; partner dei clienti, al servizio delle persone e delle comunità, in sintonia con l'ambiente.

2.2. Vision Aziendale

Vogliamo portare valore e valori nel mondo dei servizi, gestirne la molteplicità, offrire servizi innovativi per i bisogni evoluti delle comunità, operando da protagonisti in modo creativo, per lo sviluppo sostenibile.

2.3. Governance e Organizzazione

La struttura di Governance del Consorzio prevede, in accordo con le previsioni e attribuzioni statutarie, i seguenti organi:

- Assemblea Ordinaria
- Assemblea Straordinaria
- Consiglio di Sorveglianza
 - Presidente del Consiglio di Sorveglianza
- Consiglio di Gestione
 - Presidente del Consiglio di Gestione
 - Vicepresidente del Consiglio di Gestione

L'organizzazione del Consorzio prevede una distribuzione integrata delle diverse competenze tra uffici gerarchicamente subordinati alle diverse Direzioni (funzioni di *line*) e uffici di supporto alla complessiva attività del Consorzio (funzioni di *staff*) sottoposti al controllo diretto del Presidente del Consiglio di Gestione.

Tra le funzioni di *staff* si annoverano:

- ✓ Risk&Compliance Manager;
- ✓ Internal Audit;
- ✓ Ufficio coordinamento e adempimenti propedeutici alla stipula contratti;
- ✓ Ufficio Stampa.

Tra le Direzioni si annoverano:

- Direzione Commerciale;
- Direzione Area Tecnica Integrata e Sviluppo;
- Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direzione Organizzazione, Gestione e Servizi;
- Direzione Operativa

Alla Direzione Commerciale fanno capo le seguenti unità organizzative:

- ✓ Direttore Commerciale Area Nord e Mercato Privato;
- ✓ Direttore Commerciale Area Centro;
- ✓ Direttore Commerciale Area Sud e PPP
- ✓ Sviluppo nuovi mercati;
- ✓ SDAPA.

Alla Direzione Area Tecnica Integrata e Sviluppo fanno capo le seguenti unità organizzative:

- ✓
- ✓ Direzione Progettazione e Sviluppo,
- ✓ Ufficio Gare;
- ✓
- ✓ Ufficio Sistemi Certificati (qualità, ambiente, sicurezza, energia).

Alla Direzione Amministrazione Finanza e Controllo fanno capo le seguenti unità organizzative:

- ✓ Direzione Amministrativa
- ✓ Analisi e gestione finanza aziendale;
- ✓ Controllo di gestione;
- ✓ Ufficio Tesoreria;
- ✓ Gestione e riscossione crediti.

Alla Direzione Organizzazione, Gestione e Servizi fanno capo le seguenti unità organizzative:

- ✓ Ufficio Comunicazione;
- ✓ Ufficio ICT;
- ✓ Segreteria Generale;
- ✓
- ✓ Ufficio Organizzazione e Risorse Umane;
- ✓ Ufficio Amministrazione del Personale;
- ✓ Ufficio Gestione Patrimonio Immobiliare;
- ✓ Sviluppo Cooperativo

Alla Direzione Operativa fanno capo le seguenti unità organizzative:

- ✓ Ufficio Relazioni e Gestione Imprese Socie;
- ✓ Key Account Manager;
- ✓ Back Office e Subappalti;
- ✓ Sviluppo strategico e Data Management.

Una rappresentazione grafica, con i riferimenti anche agli uffici nei quali si articolano le unità organizzative, è fornita nell'organigramma del Consorzio (Allegato 1).

3. PRINCIPI ETICI

Il CNS nel perseguimento delle finalità mutualistiche poste a base del vincolo cooperativo intercorrente con i propri soci, così come declinate dall'art. 3 dello Statuto nell'acquisizione di contratti aventi ad oggetto le concessioni di opere e servizi, l'esecuzione di opere, la fornitura di prodotti e/o la prestazione di servizi pubblici o privati da assegnare ai soci, nella piena consapevolezza della necessità di perseguire un'azione imprenditoriale socialmente sostenibile che contribuisca allo sviluppo e benessere della collettività, assume i valori della responsabilità sociale di impresa quali principi fondamentali attorno ai quali sviluppare le proprie politiche aziendali.

A tal fine, il CNS attraverso l'adozione del proprio Codice Etico orienta socialmente la condotta di tutti coloro che a vario titolo contribuiscano all'attività d'impresa (amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, soci e chiunque altro sia interessato dall'attività del consorzio). Il Codice Etico introduce una regolamentazione concernente i comportamenti da adottare nell'esercizio delle funzioni, nei rapporti interni e in quelli con l'esterno, rappresentando così un punto di riferimento per tutti i soggetti interessati all'esercizio dell'attività del Consorzio.

Il Codice Etico è dunque uno strumento di garanzia della legalità e dell'etica all'interno del CNS, che integra la funzione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il quale dunque espressamente ne richiama il rispetto e l'osservanza (Allegato 2).

I principi etici del Consorzio trovano applicazione nel Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale implementato da CNS in conformità ai requisiti dello standard SA 8000 e successivamente certificato, cui si rinvia.

Il CNS è in possesso, inoltre, delle certificazioni inerenti il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla UNI EN ISO 9001, il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001, il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro conforme alla norma BS OHSAS 18001, il Sistema di Gestione per l'Energia conforme alla norma ISO 50001.

Il CNS, inoltre, figura negli Albi dei Fornitori di fiducia di importanti Enti Pubblici ed imprese private ed è un soggetto fornitore di servizi energetici (ESCO) certificato in conformità alla norma UNI CEI 11352.

Il Consorzio ha, inoltre, partecipato al percorso volto alla firma di un "Protocollo di legalità" tra Ministero dell'Interno e Alleanza delle Cooperative Italiane. Il 14 novembre 2013, infatti, è stato sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dall'Alleanza delle Cooperative Italiane il Protocollo di legalità, con il quale è stata prevista l'applicazione della prevenzione antimafia – anche nella forma più incisiva delle informazioni del Prefetto – nei confronti dei contratti sottoscritti tra privati per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.

Più in particolare, al fine di rafforzare la cooperazione tra settore privato e pubbliche autorità nel contrasto alle ingerenze della criminalità organizzata nell'economia, il Protocollo prevede un meccanismo informativo che coinvolge le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo e le Forze di Polizia, da un lato, e il Sistema cooperativo dall'altro. Le articolazioni territoriali di Alleanza delle Cooperative, infatti, sono chiamate a gestire i flussi di dati relativi alle cooperative socie che intendono aderire al Protocollo e ai loro *partner* commerciali, effettuando le relative comunicazioni alle Prefetture ai fini del rilascio della documentazione antimafia e alla sede nazionale di Alleanza per le Cooperative italiane per la pubblicazione dell'elenco delle cooperative aderenti sul relativo sito istituzionale.

Dall'adesione al "*Protocollo di legalità*" discenderà il rispetto dei seguenti "*obblighi di carattere generale*":

- ✓ comunicare all'Associazione i dati relativi ai soggetti indicati dall'art. 85 del Codice antimafia, per il successivo inoltro alla Prefettura al fine di richiedere il rilascio dell'informazione antimafia propedeutica all'iscrizione nell'elenco delle cooperative aderenti al Protocollo e, ove richiesto con apposita istanza, anche nelle *white list* previste dall'art. 1, commi dal 52 al 56 della legge n. 190/2012;
- ✓ comunicare all'Associazione di appartenenza le eventuali variazioni delle informazioni riportate nel proprio certificato camerale riguardanti i soggetti indicati dal citato art. 85, intervenute successivamente all'adesione;
- ✓ comunicare all'Associazione i dati relativi ai propri fornitori, secondo le modalità indicate di seguito, per il successivo inoltro alla Prefettura al fine di richiedere il rilascio della pertinente documentazione antimafia, a seconda del valore o tipologia della prestazione dedotta in contratto, propedeutica all'inserimento dei fornitori nella *vendors' list*;
- ✓ comunicare all'Associazione di appartenenza la *vendors' liste* i relativi aggiornamenti, ove esistenti, ogni sei mesi, ai fini della sua iscrizione sul sito di Alleanza delle Cooperative italiane;
- ✓ denunciare tempestivamente eventuali fenomeni estorsivi nei propri confronti e/o nei confronti di dipendenti, rappresentanti, loro familiari o altri soggetti legati alla cooperativa da rapporti professionali;
- ✓ non avvalersi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di forme di intermediazione o di rappresentanza indiretta per l'aggiudicazione di commesse pubbliche;
- ✓ attuare e rispettare tutte le prescrizioni di legge relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e assicurare il pagamento delle retribuzioni, dei contributi previdenziali e assicurativi e delle ritenute fiscali relative ai propri dipendenti;
- ✓ richiedere che le cooperative contraenti e le eventuali cooperative subappaltatrici attuino e rispettino la vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- ✓ qualora vengano a conoscenza di gravi violazioni, quali ad esempio quelle idonee a determinare il sequestro del luogo di lavoro, il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dagli organi ispettivi e l'impiego di personale irregolare, le cooperative aderenti si impegnano a risolvere i contratti e a escludere dalle proprie banche dati di fornitori e/o prestatori di servizi, chi ha commesso le violazioni;
- ✓ garantire, attraverso clausole contrattuali e idonee procedure, il pagamento delle retribuzioni, dei contributi previdenziali e assicurativi e delle ritenute fiscali da parte delle cooperative contraenti e delle eventuali cooperative subcontraenti, eventualmente subordinando il pagamento del corrispettivo pattuito alla consegna di copia del modello DURC.
- ✓ prevedere nel testo dei contratti clausole risolutive espresse per le ipotesi di:
 - sopravvenuta adozione da parte della Prefettura nei confronti della cooperativa contraente di una comunicazione antimafia ostativa e/o di un'informazione antimafia interdittiva;
 - sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per reati di associazione mafiosa, applicazione di una misura cautelare per fatti di associazione mafiosa, di misure di sicurezza o di prevenzione a carico della cooperativa contraente o dei propri vertici (rappresentanti legali, amministratori e direttori generali, direttore tecnico);
 - mancato rispetto dell'obbligo di denuncia e degli altri obblighi previsti dal Protocollo, anche in tema di tracciabilità dei flussi finanziari;

- grave violazione degli impegni assunti in materia di regolarità contributiva e retributiva e di salute e sicurezza sul lavoro.
- ✓ richiamare l'obbligo della tracciabilità dei flussi finanziari nei confronti delle cooperative contraenti prevedendo, in caso di violazione, la risoluzione immediata del vincolo contrattuale ovvero la revoca dell'autorizzazione al subappalto e/o al subcontratto.

4. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL CNS

Il CNS nel perseguimento delle finalità mutualistiche poste a base del vincolo cooperativo, reputa fondamentale il rispetto della legalità e dell'etica, nella piena consapevolezza che comportamenti conformi ai dettami normativi e ispirati a valori socialmente orientati favoriscono un collocamento responsabile dell'attività d'impresa nel contesto sociale, ambientale e istituzionale di riferimento, consentendo al contempo una più efficace ed efficiente azione imprenditoriale. In simile prospettiva, il CNS considera risorsa imprescindibile per il suo funzionamento e per il soddisfacimento di tutti gli *stakeholders*, la rispettabilità e l'immagine della Società e dei Soci, e concorre alla realizzazione di un mercato nel quale prevalgano i principi di lealtà, correttezza, competitività e legalità.

Ai suddetti fini, il CNS ha predisposto un Codice di Comportamento (Allegato 3) sanzionato secondo il sistema disciplinare incluso nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che impone ai destinatari determinati comportamenti nella forma di prescrizioni specifiche ovvero di divieti da osservare, in funzione di garanzia dell'effettività ed efficacia dello stesso Modello di prevenzione del rischio reato adottato ai sensi del Dlgs 231/2001.

SEZIONE III: OSSERVANZA DEL MODELLO

1. MISURE ATTUATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'indagine effettuata allo scopo di identificare e valutare le aree e le attività di CNS cosiddette "a rischio reato" è stata condotta cercando di individuare, nelle singole aree trattate, gli elementi che possano indicare la probabilità di accadimento dell'evento che potrebbe condurre ad una potenziale condotta illecita e, conseguentemente fornire indicazioni per svolgere una coerente valutazione dei rischi.

La fase di identificazione e valutazione dei rischi ha avuto valenza propedeutica alla progettazione di un efficace sistema dei controlli interni per la riduzione del rischio di commissione di reati, intervenendo sulla normativa interna, sui processi di articolazione delle attività aziendali, sul sistema di deleghe e poteri e promuovendo in generale un sistema di comportamento e una cultura aziendale della legalità.

Il lavoro svolto ha avuto inoltre l'obiettivo di verificare più in generale gli assetti organizzativi ed istituzionali del Consorzio, oltre alla codificazione dei principi etici e comportamentali attualmente in vigore, al fine di valutarne l'adeguatezza complessiva sul sistema di prevenzione.

1.1. Principi di riferimento del Sistema di Controllo Interno

Un buon sistema di controllo interno, di cui un "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" configura un parziale aspetto, dovrebbe rispettare alcuni principi base:

- *Verificabilità delle operazioni* - ogni operazione o fatto gestionale deve essere documentato, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei libri, controllato l'operazione).
- *Separazione e contrapposizione di responsabilità* - all'interno di un processo aziendale, funzioni separate devono decidere una operazione e autorizzarla, effettuarla, registrarla, controllarla, pagarne o incassarne il prezzo.

Idealmente sarebbe opportuno creare tra queste responsabilità una contrapposizione, così che l'errore o l'irregolarità commessa da una funzione sia disincentivante, ed eventualmente individuata, da un'altra funzione coinvolta nel processo. Inoltre, i poteri devono essere chiari, definiti e conosciuti. Si parla di Segregazione di funzioni per intendere l'attribuzione delle competenze relative alle diverse fasi in cui si articola un processo aziendale (proposizione, valutazione, autorizzazione, esecuzione, registrazione...) a favore di soggetti diversi, a seconda delle rispettive professionalità ed esperienze, in modo che nessuna figura aziendale coinvolta possa essere dotata di poteri illimitati e che possa essere definita con chiarezza la responsabilità riconducibile a ciascuna di esse nell'espletamento delle attività affidate, anche al fine di favorire l'attività di controllo sui processi maggiormente sensibili al rischio di commissione di illeciti.

Anche i poteri del top management aziendale dovrebbero essere bilanciati da altri poteri, generalmente di controllo, e svolgersi all'interno di procedure definite.

- *Procedure definite* - in ogni caso è necessario prevedere procedure definite, ovvero regole certe per lo svolgimento di ogni processo ed operazione aziendale, con identificazione delle funzioni coinvolte, dei soggetti responsabili delle diverse azioni, della sequenza delle azioni, della documentazione che deve essere prodotta, processata, archiviata e delle informazioni che devono essere generate o gestite dal sistema informativo aziendale.
- *Documentazione dei controlli* - i controlli che vengono effettuati all'interno di un processo o una procedura devono lasciare traccia documentale (anche informatizzata), affinché si possa, anche in un momento successivo, identificare chi ha eseguito un controllo ed il suo corretto operare.

2. SISTEMA DISCIPLINARE

2.1. Premessa

La Sezione III è stata dedicata alle linee di comportamento da seguire nell'espletamento delle attività a rischio-reato; queste previsioni, tuttavia, non sono sufficienti a escludere l'irrogazione di sanzioni in capo a CNS in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi di imputazione. Ciò, perché, un modello privo di sistema sanzionatorio interno ancorché astrattamente idoneo a prevenire i reati configurati dal D. Lgs. 231/2001, non potrà mai considerarsi efficacemente attuato. Condizione, quest'ultima, richiesta in termini espliciti dall'art. 7 c. 4, lett. b) per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, ma valevole altrettanto (si veda art. 6 c. 2, lett. e), per i reati commessi da figure apicali. La disposizione citata recita: "*L'efficace attuazione del modello richiede"...tra l'altro..."un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*"

Il dettato normativo, sebbene non offra alcuna indicazione specifica circa le caratteristiche del sistema sanzionatorio, limitandosi a previsioni generiche, è sufficientemente chiaro nell'individuare l'elemento strutturale dei modelli in questione: solo un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio può garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel modello.

È opportuno chiarire che il potere disciplinare (così come nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ma estensibile ai rapporti di lavoro parasubordinato) è un potere privato applicato a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, poiché avente funzione essenzialmente deterrente e, solo successivamente alla sua attivazione, carattere realmente punitivo.

Pertanto, CNS reagirà tempestivamente alla violazione del presente Modello, del codice etico, del codice di comportamento e delle procedure interne, anche qualora il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'ente medesimo.

Inoltre, ogni responsabile di unità organizzativa (Direttore, Responsabile), nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

2.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, sono definiti come illeciti disciplinari. Pertanto, a detti comportamenti si applicano le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste nel CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, artt. 55, lett. b).

Le stesse previsioni sono state estese anche al personale dirigenziale nel suo complesso (senza distinzione tra dirigenza in posizione apicale e non), nei cui confronti verranno applicate, a prescindere dall'art. 21 del CCNL per i dirigenti delle imprese cooperative, anche sanzioni conservative.

Una precisazione è d'obbligo: solo la dirigenza apicale risponderà del mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione a norma dell'art. 7 c. 1. Saranno applicate le sanzioni che seguono in rapporto alla gravità del comportamento posto in essere dal soggetto subordinato.

A seguito di segnalazioni relative a un dipendente o dirigente (a tal fine sono stati istituiti canali di comunicazione interna attraverso i quali tutti i soggetti coinvolti nell'attività di CNS possono riferire direttamente e in via riservata all'organismo di controllo in merito a comportamenti illeciti eventualmente riscontrati, vedi Sezione successiva), l'Organo di Vigilanza segnalerà i fatti al Presidente del Consiglio di Gestione o preposto alla contestazione dell'addebito all'interessato, fermo restando il potere esclusivo del Consiglio di Gestione di procedere al licenziamento disciplinare.

Il procedimento disciplinare seguirà procedure e garanzie proprie del CCNL sopra richiamato e avverrà nel rispetto dell'art. 7 della legge 300/1970.

Accertata la responsabilità, una volta chiuso il procedimento disciplinare, la sanzione verrà irrogata seguendo i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la difformità.

Le sanzioni sono le seguenti:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare.

- 1) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE VERBALE O SCRITTA il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dal Consorzio con gli strumenti di cui all'ultima Sezione.
- 2) Incorre nel provvedimento della MULTA NON ECCEDE L'IMPORTO DI 4 ORE DI RETRIBUZIONE il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento è portate a conoscenza di tutti i dipendenti dal Consorzio con gli strumenti di cui all'ultima Sezione.
- 3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI 10 GIORNI il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse del Consorzio, arrechi danno allo stesso e lo esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Consorzio, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da comportamenti difformi dalle regole stabilite nel presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dal Consorzio con gli strumenti di cui all'ultima Sezione.
- 4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:

- ✓ il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001;
- ✓ il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento e tale da determinare la concreta applicazione a carico di CNS delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare, nelle fattispecie descritte, la determinazione di un grave danno o di una situazione di notevole pregiudizio per il Consorzio.

2.3. Sanzioni per i lavoratori parasubordinati

I rapporti di parasubordinazione pur avendo natura autonoma, si caratterizzano per la continuità della prestazione e la coordinazione della stessa con l'attività del destinatario della prestazione. I connotati della prestazione, appena descritti, offrono spunti di riflessione in merito alla redazione del sistema disciplinare, a seguito di condotta non conforme al codice di comportamento. Infatti, il requisito della continuità è ravvisabile anche nell'ipotesi di prestazione unica, ma richiedente un'attività prolungata e una interazione tra le parti dopo la conclusione del contratto non limitata ai momenti dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo. Il requisito della coordinazione consiste nella connessione funzionale tra l'attività del prestatore d'opera e quella del destinatario della prestazione, la quale ultima rappresenta il risultato della loro collaborazione.

Alla luce di queste premesse è intuibile come CNS possa essere chiamato a rispondere anche dell'operato di lavoratori parasubordinati. Tuttavia divergendo a fini disciplinari la posizione di quest'ultimo da quella dei lavoratori subordinati, CNS ha preferito evidenziare nella disciplina base del contratto individuale la rilevanza dell'inadempimento ai fini di una risoluzione anticipata del rapporto.

Nella fattispecie, sono state introdotte le seguenti clausole contrattuali:

- *"Il Prestatore, nell'esecuzione del contratto, si atterrà alle prescrizioni contenute nel Modello d'Organizzazione, Gestione e Controllo del Committente. Nella fattispecie, il Prestatore è tenuto al rispetto del Codice Etico, delle norme generali di comportamento e, in ragione dell'oggetto del contratto" ... "delle norme specifiche di comportamento.
A tale scopo, verrà fornita copia del suddetto Modello al momento della stipulazione del presente contratto.
Il Prestatore è tenuto a formare i collaboratori e/o professionisti di sua fiducia nei casi di cui al comma 7 del presente articolo."*
- *"Determina la risoluzione del presente contratto l'inadempimento, da parte del Prestatore, della clausola sopraestesa nel caso in cui l'inadempimento sia tale da integrare una delle fattispecie di reato elencate dagli art. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001, indipendentemente dall'esito del procedimento penale a carico del Committente."*

2.4. Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner

La violazione da parte di consulenti, partner commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con il Consorzio per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice

Etico e nel Codice di Comportamento, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e delle relative procedure di attuazione nonché del Codice Etico e del Codice di Comportamento da parte del Consorzio.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà del Consorzio di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa del Consorzio di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dalle relative procedure di attuazione nonché dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento da parte dei suddetti soggetti terzi.

2.5. Sanzioni nei confronti dei membri di Organi Sociali

In caso di comportamenti in violazione alle prescrizioni del presente Modello e nelle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento da parte di membri degli Organi Sociali, in accordo a quanto previsto dallo Statuto, i soggetti ivi individuati potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

2.6. Sanzioni nei confronti delle Cooperative Socie

È scopo del Consorzio assicurare che la base sociale garantisca il rispetto delle regole e della legalità, uniformandosi al D.Lgs. 231/2001. Ciascuno socio dunque è responsabile dell'adozione e dell'attuazione di un proprio modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 volto alla prevenzione della commissione di reati in relazione alle attività dallo stesso espletate in virtù di quanto previsto negli atti di regolazione interna del CNS. In proposito si evidenzia che lo Statuto prevede all'art. 6 favorisce l'adesione quali soci di società cooperative ed enti che ispirino la propria attività "alle prassi delle imprese socialmente responsabili in termini economici, ambientali e sociali, nonché ai valori della legalità e ai principi che presidiano l'esercizio dell'attività imprenditoriale contro il rischio di commissione di reati"; coerentemente il Regolamento di Ammissione a Soci, all'art. 1, annovera tra i requisiti di ammissione il l'aver adottato ed implementato un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Con riferimento ai Soci attuali, questi ultimi con l'art. 14 del Regolamento suddetto si sono espressamente impegnati all'adozione di un proprio modello di organizzazione gestione entro il termine del 31 dicembre 2017, prevedendosi altresì che in mancanza il Consiglio di Gestione potrà deliberare l'esclusione ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. c) dello Statuto.

Del pari il Regolamento dei Rapporti contrattuali ed economici di preassegnazione, assegnazione ed esecuzione di lavori, servizi e forniture ai Soci prevede tra i requisiti di preassegnazione e assegnazione l'aver adottato e implementato un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati ai sensi del D Lgs. 231/2001 (art. 3). Nonché tra le condizioni per la concessione delle anticipazioni ai Soci.

Al di là dell'obbligo di ciascun socio di dotarsi di un modello di organizzazione penal-preventivo efficiente e delle conseguenze derivanti dalla violazione del suddetto obbligo, per espressa previsione del Regolamento di ammissione, in virtù di quanto previsto nel Regolamento dei *Rapporti contrattuali ed economici di preassegnazione, assegnazione ed esecuzione di lavori, servizi e forniture ai Soci*, ogni socio si impegna a eseguire i lavori, servizi e forniture garantendo la piena e completa osservanza e il rispetto del Codice etico del CNS approvato dall'assemblea dei Soci, nonché del Codice di Comportamento del CNS e di principi di riferimento del sistema di controllo interno assunti e implementati dal CNS mediante il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs.231/2001, per quanto allo stesso riferiti o riferibili.

Resta inteso che la condotta dei Soci rileva nell'ambito dei rapporti tra CNS e Socio come regolati da Statuto e Regolamenti societari, le eventuali violazioni del Modello del CNS (per quanto riferibile ai

Soci) nell'esecuzione dei lavori, servizi, forniture determineranno l'applicazione di strumenti sanzionatori, applicati dal Consiglio di gestione a seconda della gravità della violazione stessa, in accordo con le previsioni statutarie e regolamentari vigenti.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL CNS

A norma dell'art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 il CNS ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo") in ordine al funzionamento, osservanza e aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice di comportamento, disciplinandone gli aspetti fondamentali, secondo le disposizioni di seguito indicate.

3.1. Nomina e Composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo a composizione collegiale costituito da 3 (tre) membri, di cui almeno due soggetti esterni, tra i quali individuare il membro cui attribuire le funzioni di Presidente dell'Organismo. Il membro interno, eventualmente nominato, dovrà essere un soggetto già facente parte di altro organo di controllo dell'Ente.

Il Consiglio di Sorveglianza provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e del suo Presidente.

3.2. Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza deve essere svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo.

L'Organismo di Vigilanza è considerato in staff al Consiglio di Sorveglianza.

3.3. Requisiti di professionalità ed onorabilità

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza i soggetti, interni o esterni alla Società, che abbiano i necessari requisiti di professionalità e di conoscenza delle attività costituenti l'oggetto sociale del CNS e/o dell'organizzazione dei principali processi aziendali e delle problematiche relative al sistema dei controllo interni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono, inoltre, le conoscenze giuridiche tali da consentire la identificazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini della configurabilità in capo alla Società della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

Le suddette competenze si assumono come sussistenti in soggetti che abbiano ricoperto ruoli di dirigenza all'interno di enti pubblici o privati, di componente di collegi di revisione ovvero in soggetti iscritti agli albi professionali di avvocati, commercialisti e revisori contabili, professori universitari.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, possedere i seguenti requisiti:

- non essere stato assoggettato a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni ed integrazioni;
- non essere stato condannato con sentenza anche non passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere stato condannato, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs 231/2001;

3.4. Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono dall'Ufficio:

- i componenti del Consiglio di Gestione;
- soggetti interni al CNS titolari di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza;
- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori e per i sindaci (interdetti, inabilitati, falliti, condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- soggetti legati al CNS da interessi economici rilevanti (ad. es. partecipazioni azionarie rilevanti; rapporti contrattuali di rilevanza economica tale da condizionarne l'autonomia di giudizio e l'indipendenza ecc.);
- soggetti legati al CNS da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne compromettano l'autonomia di giudizio e l'indipendenza
- legali rappresentanti, amministratori, direttori generali, dirigenti dei Soci e soggetti legati da interessi economici rilevanti con i Soci;
- soggetti che siano espressione delle associazioni di categoria cui il CNS aderisca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitti di interesse con la Società o con alcuno dei membri del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza o degli Uffici direttivi dell'Ente.

3.5. Durata

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica per tre esercizi consecutivi e decadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, dopo la scadenza dell'incarico, opera in regime di *prorogatio* sino alla nomina dell'Organismo.

3.6. Decadenza, revoca, rinuncia e sostituzione

Il difetto o la perdita sopravvenuta di uno dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità di cui ai precedenti punti 3.3 e 3.4, e comunque l'insorgere di situazioni incompatibili con i profili di autonomia, indipendenza e onorabilità che devono caratterizzare l'Organismo, determina la decadenza dall'incarico. Ciascun componente ha l'obbligo di comunicare immediatamente al Consiglio di Sorveglianza ogni fatto rilevante ai fini del comma che precede, affinché provveda alla sua sostituzione.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente al Consiglio di Sorveglianza ogni fatto da cui derivi la sopravvenuta incapacità o altro impedimento di uno dei componenti, ovvero una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico, affinché provveda alla sua sostituzione.

Ciascun componente dell'Organismo può essere revocato dal Consiglio di Sorveglianza ricorrendo le stesse ragioni che ne determinerebbero la decadenza (difetto o sopravvenuta perdita dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità di cui ai precedenti punti 3.3 e 3.4).

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere altresì revocato dal Consiglio di Sorveglianza in ipotesi di grave inadempimento ai doveri di vigilanza sull'osservanza ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice di Comportamento adottato dal CNS, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Il procedimento di revoca prende avvio mediante formale contestazione da parte del Consiglio di Sorveglianza al singolo componente contenente l'illustrazione degli addebiti riscontrati; questi può

replicare per iscritto entro i sette giorni successivi al ricevimento della comunicazione, scaduti i quali il Consiglio di Sorveglianza deciderà con apposita deliberazione.

Il Consiglio di Sorveglianza provvederà senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo in sostituzione di quello a cui è stato revocato il mandato.

I componenti dell'Organismo possono esercitare la rinuncia al mandato in qualsiasi momento, previa comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Sorveglianza, con un preavviso di almeno 30 giorni, con copia conoscenza agli altri componenti dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Sorveglianza provvede, senza ritardo, a deliberare la nomina del sostituto.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente subentra il membro più anziano, che rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Sorveglianza delibera la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

3.7. Funzioni e compiti

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice di Comportamento adottati dal CNS per le finalità di prevenzione di cui al D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica la reale capacità del Modello di Organizzazione e del Codice di Comportamento di prevenire le condotte criminose, anche in termini di corrispondenza tra le procedure e prescrizioni formalmente previste e i comportamenti in concreto adottati dai destinatari;
- verifica la reale capacità del Modello di Organizzazione di prevenire le condotte in contrasto con i principi del Codice Etico;
- effettua periodicamente verifiche mirate sui processi aziendali risultati particolarmente sensibili al rischio reato;
- segnala tempestivamente al Consiglio di Sorveglianza e al Consiglio di Gestione le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento che siano state riscontrate a seguito delle segnalazioni ricevute ovvero dell'esercizio della propria attività di verifica sui processi sensibili, ove possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società;
- promuove le iniziative per la diffusione dei contenuti del Decreto, del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento e monitora l'attività di formazione del personale in materia 231 svolta dall'Unità Organizzativa aziendale preposta;
- nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nel Consorzio in virtù delle relative competenze, nonché dell'assistenza e supporto di professionisti esterni e/o società di consulenza a ciò incaricati.

L'Organismo di Vigilanza ha altresì il compito di curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice di Comportamento adottati dal CNS, promuovendo ed elaborando, anche attraverso la richiesta di consulenze esterne, le proposte di modifica e revisione che si dovessero rendere necessarie. A titolo esemplificativo, determinano la necessità di sollecitare l'aggiornamento del sistema di prevenzione da parte del Consiglio di Gestione:

- modifiche normative;
- significative ipotesi di violazione delle procedure, istruzioni o prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e nel Codice di Comportamento, che rilevino una evidente vulnerabilità del sistema di prevenzione adottato;
- significative modifiche dell'organizzazione interna aziendale che richiedano di essere implementate dal punto di vista dell'idoneità a prevenire il rischio di commissione dei reati;
- strategie di azione che esponano l'attività d'impresa a rischi reato fino ad allora non considerati.

3.8. Poteri dell'Organismo

Al fine di adempiere alle funzioni e compiti attribuiti, l'Organismo di Vigilanza può esercitare i seguenti poteri ispettivi e di controllo:

- richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati da e verso ogni livello e settore della Società, anche senza preventiva autorizzazione dell'Organo dirigente, concernenti l'attuazione del sistema preventivo, nonché eventuali anomalie e criticità;
- svolgere attività ispettiva e di verifica, sempre e solo preordinata a verificare l'effettivo grado di osservanza e funzionamento del sistema preventivo.

3.9. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello secondo quanto di seguito previsto.

I Responsabili dei processi (ProcessOwner e Co-owner), qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione individuati con riferimento alle attività a rischio di propria competenza, ne danno immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

I Responsabili dei processi (Process Owner e Co Owner) comunicano, con la necessaria tempestività, all'Organismo di Vigilanza gli elementi delle operazioni condotte nell'ambito delle attività di propria competenza dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

I Responsabili delle funzioni di Controllo interno comunicano, con la necessaria tempestività, all'Organismo di Vigilanza i rapporti predisposti nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

I Responsabili dei processi di organizzazione, gestione e servizi (ProcessOwner e Co-owner) comunicano, altresì, con la necessaria tempestività, all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
- d) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali del Consorzio devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti dei componenti degli Organi Statutari, dipendenti, rappresentanti o chiunque altro abbia agito nell'interesse del Consorzio, quando i fatti oggetto di investigazione possano coinvolgere anche il Consorzio.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni al Consorzio sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per il Consorzio a segnalare direttamente all'Organismo le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti al Consorzio.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali del Consorzio possono chiedere chiarimenti all'Organismo di Vigilanza in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica odv@cnsbologna.it dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali del Consorzio e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'Organismo di Vigilanza o, comunque, all'Organismo presso la sede del Consorzio. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'Organismo di Vigilanza, redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consorzio tutela coloro i quali segnalano gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza e adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

CNS è cosciente del fatto che per mantenere una cultura di integrità è necessario proteggere i soggetti che presentino segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Pertanto, CNS vieta severamente qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. Il Consorzio si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere e in particolare garantisce la riservatezza del segnalante, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al capitolo relativo al sistema disciplinare.

Costituisce altresì violazione del Modello e come tale assoggettata alle previsioni del capitolo relativo al sistema disciplinare la violazione degli obblighi di riservatezza nonché il compimento di atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante.

3.10. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio Sorveglianza e al Consiglio di Gestione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una relazione scritta al Consiglio di Sorveglianza ed al Consiglio di Gestione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'Organismo di Vigilanza;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;

- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dal Consorzio, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno del Consorzio e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al successivo punto 3.14;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Sorveglianza ed il Consiglio di Gestione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

3.11. Obblighi di riservatezza delle informazioni

I componenti dell'Organismo devono osservare la riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e devono astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

3.12. Autonomia di spesa

L'Organismo di Vigilanza, per ogni esercizio, richiede un budget di spesa per l'esecuzione della propria attività, che deve essere deliberato dal Consiglio di Sorveglianza della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e trasmette i relativi impegni agli Uffici preposti alla loro attuazione.

Per l'esecuzione delle sue attività, e nei limiti del budget di spesa attribuito, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e di controllo derivanti dal Decreto.

Laddove dovessero sorgere problematiche per la cui risoluzione si renda necessaria l'erogazione di somme ulteriori, l'Organismo di Vigilanza formulerà richiesta motivata al Consiglio di Sorveglianza che assumerà la relativa determinazione con provvedimento motivato.

3.13. Organizzazione e funzionamento

L'Organismo, se ritenuto utile, può redigere il programma annuale delle proprie attività di intervento, accordando priorità ai processi sui quali i rischi sono potenzialmente più elevati e tenendo conto della rotazione delle verifiche.

Oltre ai controlli previsti nel programma delle attività, l'Organismo può effettuare, in corso d'anno, controlli di propria iniziativa ogni qual volta se ne presenti la necessità o l'opportunità.

L'Organismo si riunisce presso la sede della Società almeno una volta ogni tre mesi e comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità o l'opportunità. È fatta salva la possibilità di svolgere le riunioni in conferenza telefonica o videoconferenza ove il Presidente ne attesti la necessità.

L'Organismo si riunisce su convocazione del Presidente o, in caso di suo impedimento, del Segretario, nominato tra i componenti dell'Organismo stesso.

La convocazione dovrà contenere l'ordine del giorno e la documentazione necessaria allo svolgimento dei lavori. La convocazione è trasmessa almeno 5 giorni prima della data prevista per la riunione, all'indirizzo di posta elettronica o al numero di fax del componente.

In occasione della riunione rende conto degli esiti delle verifiche effettuate, degli eventuali elementi di criticità e delle violazioni del Modello riscontrate nel corso del trimestre.

L'Organismo è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri.

Le riunioni sono validamente costituite, pur in assenza di formale convocazione, ove vi prendano parte tutti i membri dell'Organismo.

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, su invito del medesimo organismo, possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, anche altri soggetti esponenti delle funzioni aziendali o degli Organi Sociali.

Delle riunioni dell'Organismo, e di ogni altra sua attività, è redatto apposito verbale ad opera del Presidente e del Segretario, che deve essere sottoscritto dagli intervenuti. Copia del verbale è trasmessa mediante posta elettronica ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e agli altri eventuali partecipanti. Se la riunione si è tenuta in conferenze telefonica o videoconferenza, gli intervenuti dovranno espressamente approvare via e-mail il relativo verbale a loro trasmesso.

3.14. Deliberazioni

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto; le delibere sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei presenti; in caso di parità, il voto del Presidente vale doppio.

Il componente dell'Organismo che, in relazione ad una specifica attività, si trovi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi con la Società, deve darne tempestivo avviso agli altri componenti ed astenersi dalla deliberazione. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del membro dell'Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

3.15. Modifica della disciplina dell'organismo di Vigilanza e potestà regolamentare dello stesso

La presente disciplina dell'Organismo di Vigilanza viene adottata contestualmente al Modello di Organizzazione e Gestione del CNS e deliberata dal Consiglio di Gestione.

Eventuali modifiche alla presente normativa possono essere apportate, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Gestione, salvo quanto previsto al comma seguente.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della propria potestà regolamentare, potrà autonomamente deliberare in merito alle modalità di organizzazione e funzionamento delle proprie attività, dandone pronta comunicazione al Consiglio di Gestione..

4. PIANO DI FORMAZIONE

L'efficacia del presente Modello è assicurata dalla corretta formazione di tutti i Destinatari dello stesso, in funzione del loro diverso coinvolgimento nelle aree a rischio-reato. L'attività di formazione è responsabilità della Direzione Organizzazione, Gestione e Servizi, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e

formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

4.1. Formazione del personale

La formazione del personale avverrà attraverso:

- 1) informativa generale di carattere giuridico finalizzata alla comprensione dei presupposti applicativi del D. Lgs. 231/2001;
- 2) informative specifiche circa le disposizioni operative del Modello in relazione alle mansioni concretamente svolte da ciascuno dei dipendenti;
- 3) comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche;
- 4) accesso libero alla copia del Modello e delle relative procedure di attuazione nonché nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento resi disponibili presso la sede aziendale.

4.2. Formazione dei dipendenti parasubordinati

In sede di stipulazione del contratto di collaborazione verrà fornita copia del Modello nella parte di specifico interesse.

A comprova dell'avvenuta conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, i destinatari dovranno firmare apposita dichiarazione nella quale sarà fatta menzione dell'indirizzo di posta elettronica per effettuare, a norma dell'art. 9 c. 1 nr. 5, eventuali segnalazioni all'Organo di Vigilanza.

4.3. Formazione delle Cooperative Socie

Essa avverrà mediante la diffusione del Modello sul sito internet aziendale, nell'area riservata alle Cooperative Socie.

Verrà, inoltre, fornita comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche.