



# Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo

*Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e successive  
modifiche ed integrazioni*

**LUGLIO 2014**

## Sommario

<b>Premessa e scopo del modello</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Il decreto legislativo 231/2001</b> .....	<b>4</b>
1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni .....	4
1.2. La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi .....	5
<b>2. I modelli di organizzazione, gestione e controllo</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 del Consorzio Vini di Romagna</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Destinatari</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Codice Etico</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Processi a Rischio</b> .....	<b>7</b>
1.1. Individuazione delle Aree di Rischio: finalità e metodologia.....	7
1.2. I Criteri .....	8
1.3. Le procedure definite dal Modello .....	8
1.4. I Processi Regolamentati .....	9
<b>7. Modifiche e Integrazioni al Modello</b> .....	<b>9</b>
<b>8. Informativa a collaboratori e professionisti esterni</b> .....	<b>9</b>
<b>9. Organo di Vigilanza e Controllo</b> .....	<b>9</b>
1.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	9
1.2. Composizione, Nomina e Durata .....	10
1.3. Riunioni, Deliberazioni e Regolamento Interno .....	10
1.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	10
1.5. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza .....	10
1.6. Autonomia Operativa e Finanziaria dell'Organismo di Vigilanza .....	10
1.7. Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza .....	11
<b>10. Sistema Disciplinare</b> .....	<b>11</b>
1.1. Principi Generali .....	11
1.2. Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni .....	11
1.3. Destinatari .....	11
10.3.1 Dipendenti.....	11
10.3.2 Dirigenti.....	12
10.3.3 Vertice Aziendale.....	13
10.3.4 Collaboratori e Consulenti.....	14
10.3.5 Terzi.....	14
<b>11. Diffusione, Comunicazione e Formazione</b> .....	<b>14</b>
<b>ELENCO ALLEGATI</b> .....	<b>15</b>



## Premessa e scopo del modello

Il Consorzio Vini di Romagna è un consorzio di tutela incaricato a svolgere le funzioni di tutela, vigilanza e valorizzazione “Erga Omnes” (ovvero indistintamente destinate a tutte le imprese che utilizzano le Denominazioni Romagna e Colli) di cui al D.Lgs. n. 61/2010, conferito con D.MiPAAF del 8 agosto 2012.

Il Consorzio è stato costituito per 1962 ed attualmente conta circa 100 soci.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il Modello) applicato dal Consorzio Vini di Romagna (di seguito il Consorzio) ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 8 giugno 2001 nr. 231 (di seguito il D.Lgs. 231/2001).

Il documento è stato elaborato sulla base di un’analisi dell’operatività aziendale e dei rischi ad essa connessi, utilizzando le Linee Guida per la costituzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo approvate da Confindustria.

L’analisi normativa costituisce il presupposto della predisposizione del modello.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## 1. Il decreto legislativo 231/2001

### 1.1. *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni*

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”) entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- i. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
- ii. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Qualora l’autore dell’illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’ente nel caso in cui l’autore dell’illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell’ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all’entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della “personalità” della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente

protetti.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo, tra le quali, le più gravi sono la sospensione di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini. A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente – ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Ai fini di una più esaustiva comprensione del Decreto, si allega il testo completo del Decreto Legislativo 231/2001 -[ALLEGATO 1 – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001](#).

## **1.2. La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi**

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati (reati presupposto) commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Nel tempo, il legislatore ha ampliato significativamente il perimetro dei "reati presupposto" con categorie di reati che riguardano l'offesa di altri interessi pubblici.

In generale, alla redazione del presente documento, le principali categorie di reati presupposto sono:

- Delitti contro la pubblica amministrazione;
- Delitti contro il patrimonio;
- Delitti contro la fede pubblica;
- Reati societari;
- Delitti contro la libertà individuale;
- Delitti contro l'industria ed il commercio;
- Reati ambientali;
- Delitti in materia di lavoro irregolare;
- Reati con finalità terroristiche;
- Reato di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- Reato di omicidio colposo con violazione di norme sulla tutela della salute nel lavoro.

Ai fini di una più esaustiva comprensione dei reati, si allega l'elenco completo dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. -[ALLEGATO 2 – CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI](#) -.

## 2. I modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

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

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto). Pertanto, nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche - quando necessario - in relazione alle violazioni verificatesi e a mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

## 3. Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 del Consorzio Vini di Romagna

Il Consorzio Vini di Romagna (di seguito anche "Consorzio") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri Consorziati e del lavoro dei propri dipendenti.

A tal fine, il Consorzio è attento alla manutenzione dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volti a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e dalle successive integrazioni.

Il Consorzio con l'adozione del Modello Organizzativo, si è posto l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento, nonché di Procedure che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

I Principi di Comportamento e le Procedure, intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, si aggiungono all'intero complesso organizzativo del Consorzio (procedure, organigrammi, sistema di attribuzione di poteri, regolamento, statuto, etc) e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Il Consorzio ha elaborato il proprio Modello al termine di un complesso processo, nel corso del quale ha tenuto conto anche delle Linee Guida elaborate nel tempo da organismi collettivi che svolgono attività simili.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate nelle seguenti fasi:

1. l'identificazione dei rischi (mappatura delle attività aziendali "critiche"), ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si può verificare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

2. la progettazione dell'architettura del sistema di controllo (c.d. procedure), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente nell'ambito aziendale ed il suo eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati. Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono state individuate anche ispirandosi alle Linee Guida di Confindustria:

- adozione di un Codice Etico;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di opportuno controllo interno;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei collaboratori.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

3. la nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

4. la previsione di un sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

## 4. Destinatari

Il presente Modello si applica ai Destinatari, come nel seguito definiti e che:

- (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo del Consorzio;
- (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede.

## 5. Codice Etico

Nel Consorzio è in vigore un Codice Etico, che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte, di tutti coloro che, a vario titolo e a vario livello, agiscono per conto e nell'interesse del Consorzio. [ALLEGATO 3: CODICE ETICO.](#)

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, ai lavoratori dipendenti ed ai collaboratori del Consorzio.

## 6. Processi a Rischio

### 1.1. Individuazione delle Aree di Rischio: finalità e metodologia

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare i Destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto del Consorzio nelle "aree di attività a rischio" e nei "processi strumentali", come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Consorzio;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dal Consorzio in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui il Consorzio si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire al Consorzio di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

Nel processo di definizione del Modello, il Consorzio si è ispirato a consolidati principi anche in materia di *corporate governance* e di controllo interno.

Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

- a) individua e formalizza la mappatura delle “aree di attività a rischio”, ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato, e dei “processi strumentali” alla eventuale commissione degli illeciti, intesi come processi nei quali potrebbero, in astratto, realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l’eventuale commissione di reati;
- b) procede all’analisi dei rischi potenziali per le “aree di attività a rischio” e per i “processi strumentali” individuati come sopra, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- c) procede all’analisi dei rischi potenziali e alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- a) l’identificazione e la mappatura formalizzata dei rischi, ovvero l’analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d’organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all’interno del Consorzio, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E’ stato così definito un sistema d’organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001.

## **1.2. I Criteri**

L’art.6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello debba “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”. A tal proposito il Consorzio ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all’interno della “governance”, nonché i sistemi di controllo interno.

Tale analisi è stata ed è condotta dal Consorzio, attraverso l’esame dell’attività e della documentazione aziendale e attraverso una serie di interviste con i soggetti apicali.

Nell’ambito della verifica di cui sopra, il Consorzio provvede:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli illeciti amministrativi;
- b) ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessati;
- c) ad analizzare le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- d) a valutare la possibilità/probabilità di accadimento di commissione del reato (i rischi potenziali di illeciti);
- e) a valutare la criticità dei rischi individuati anche in base all’efficacia del controllo interno;
- f) a definire, e all’occorrenza adeguare, il sistema dei controlli interni.

Tale attività è stata svolta nella fase iniziale di prima elaborazione del Modello e verrà svolta a seguito delle eventuali integrazioni del Decreto Legislativo e ogniqualvolta si proceda all’aggiornamento del Modello stesso.

## **1.3. Le procedure definite dal Modello**

Il Consorzio ha effettuato la ricognizione e la valutazione dell’efficacia dei sistemi d’organizzazione, gestione e controllo esistenti e ha codificato – ove necessario - in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, il Consorzio ha individuato le principali Procedure Interne riferibili al Modello.

Le procedure così come la prassi interna, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01.

In linea generale, il sistema di gestione e controllo del Consorzio deve essere idoneo a:



- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

#### **1.4. I Processi Regolamentati**

Il Consorzio ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i Processi a Rischio, identificando per ciascuno di essi una probabilità di accadimento, anche in considerazione dell'efficienza del controllo interno adottato. -[ALLEGATO 4: MAPPATURA RISCHI](#)-.

Il risultato del processo di analisi delle "aree di attività a rischio" e dei "processi strumentali" è raccolto in documenti conservati presso il Consorzio del dossier "Carte di Lavoro".

Nell'attuale versione del Modello risultano individuate come Processi maggiormente a rischio (definite in mappatura in zona ad alto rischio) in relazione al Decreto Legislativo, le aree di attività realizzate nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Unitamente, sono stati identificati i principali "processi strumentali" utili alla prevenzione dei reati di cui sopra, individuando codici di comportamento e procedure, ritenute necessarie al fine di prevenire la commissione dei reati verso la Pubblica Amministrazione.

## **7. Modifiche e Integrazioni al Modello**

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo amministrativo del Consorzio" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) pertanto le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

È peraltro riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

## **8. Informativa a collaboratori e professionisti esterni**

Il Consorzio ha l'obbligo di fornire ai soggetti esterni con cui entri in contatto per le attività di competenza (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti, consorziati, etc) con il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dal Consorzio sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

## **9. Organo di Vigilanza e Controllo**

### **1.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno al Consorzio e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, lettera b), del Decreto Legislativo 231/01).

L'applicazione della normativa ha condotto il Consorzio ad istituire un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV" ) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni e dei Responsabili del Consorzio, che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto, nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

## **1.2. Composizione, Nomina e Durata**

L'OdV del Consorzio è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con le medesime delibere detto Organo nomina eventuali risorse umane e finanziarie (di seguito "Budget") delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV è composto da uno o più soggetti con provata esperienza ed in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine consortile.

L'OdV dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte dagli Organi Amministrativi. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo. In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà al Collegio Sindacale e/o Revisore per l'adozione dei provvedimenti del caso. In caso di inerzia anche del Collegio Sindacale e/o Revisore, l'OdV dovrà rivolgersi all'Assemblea dei Consorziati per l'adozione dei provvedimenti del caso.

## **1.3. Riunioni, Deliberazioni e Regolamento Interno**

L'OdV svolgerà i compiti di verifica ed attuazione del Modello e di monitoraggio sulla effettiva idoneità del Modello alle esigenze di prevenzione che la legge richiede almeno trimestralmente e redigere apposito verbale delle attività svolte.

Annualmente l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale, al Revisore ed all'Assemblea dei Consorziati una relazione scritta sul suo operato (Reporting).

## **1.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di:

- a) verificare l'effettiva osservanza, la costante efficacia e l'adeguatezza del Codice Etico in relazione ad eventuali mutamenti intervenuti nella struttura del Consorzio, oltre a promuoverne l'aggiornamento ed implementarne le relative modifiche;
- b) vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno del Consorzio corrispondano al Modello predisposto e che i Destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- c) adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo del Consorzio, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, possa efficacemente provvedere all'aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- d) verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Su di un piano più operativo, i compiti affidati all'OdV, sono definiti dal proprio manuale di Procedure-Controlli e Reporting.

## **1.5. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV sono devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

## **1.6. Autonomia Operativa e Finanziaria dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, il Consorzio ha previsto che nel Modello sia specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni del Consorzio al fine di ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni ed in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività.

Infine, qualora predisposto un budget di spesa, approvato dall'Organo Amministrativo, l'OdV ne potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report annuale all'Organo Amministrativo.

### **1.7. Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti all' OdV. Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

## **10. Sistema Disciplinare**

### **1.1. Principi Generali**

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. E) e dell'art.7, comma quarto, lett. B) del Decreto Legislativo 231/2001.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione di Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

### **1.2. Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni**

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, anche al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione per l'esecuzione della procedura di irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo e della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

### **1.3. Destinatari**

Sono assoggettati al sistema sanzionatorio, i lavoratori dipendenti, i vertici aziendali, i collaboratori ed i consulenti del Consorzio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'OdV cura che venga data informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con il Consorzio, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

#### **10.3.1 Dipendenti**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti dei dipendenti.

#### Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure del Consorzio;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema nelle deleghe;
- e) Nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e delle Procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a) Biasimo verbale:** potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa del Codice Etico e/o delle Procedure o di errori procedurali dovuti a negligenza;
- b) Biasimo scritto:** potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a);
- c) Multa:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio:** tale sanzione, sino a 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi del Codice Etico e/o delle Procedure, tali da esporre il Consorzio a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- e) Licenziamento senza preavviso:** potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con il e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:
  - a. violazioni del Codice Etico e delle Procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
  - b. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Ai dipendenti viene assicurato il diritto alla difesa. La contestazione pertanto deve essere tempestiva e il lavoratore deve poter proporre, entro termini previsti (15 giorni) osservazioni e argomentazioni a sua difesa.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, il Consorzio potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. Nel caso in cui il Consorzio decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

#### **10.3.2 Dirigenti**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

#### Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- f) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure, in particolare quelle indicate nel Modello Organizzativo;
- g) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- h) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- i) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema nelle deleghe.

- j) nella omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle Procedure;
- k) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Odv e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri Dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- l) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al Personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) **Censura scritta**: potrà essere comminata nei casi di violazione colposa del Codice Etico e delle Procedure previste dal Modello Organizzativo;
- b) **Licenziamento senza preavviso**: potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo
  - a. Violazioni del Codice Etico e delle Procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
  - b. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

#### **10.3.3 Vertice Aziendale**

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali: Presidente del Consorzio, altri membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisore.

#### Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- m) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure;
- n) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- o) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea Soci;
- p) nella violazione dell'obbligo di informativa all'Odv e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.
- q) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa.
- r) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### Misure di Tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e/o Revisore, potranno essere applicate misura di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la decurtazione degli emolumenti e la revoca della delega e/o dell'incarico conferito al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio, sentito il Collegio Sindacale e/o Revisore, potrà proporre all'Assemblea dei Soci di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà del Consorzio di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

#### Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto appartenente al vertice aziendale, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Consorzio e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

#### Sanzioni nei confronti dei Sindaci-Revisore

In caso di violazioni da parte di un membro (effettivo e/o supplente) del Collegio Sindacale e/o Revisore, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

### **10.3.4 Collaboratori e Consulenti**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori o consulenti del Consorzio e soggetti al coordinamento e vigilanza da parte della stessa abbiano posto in essere le violazioni delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte del Consorzio del risarcimento dei danni subiti.

#### Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta del Codice Etico e delle Procedure attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Procedure attinenti l'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

### **10.3.5 Terzi**

Il Consorzio ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in Italia, e dei Paesi in cui essa opera e potrà operare, come espressamente previsto dal Codice Etico.

Tale impegno è vincolante anche per i Fornitori, Clienti ed altri soggetti terzi che intrattengano rapporti con il Consorzio.

Nei confronti di coloro che abbiano posto in essere le violazioni del Codice Etico, il Consorzio né proseguirà alcun rapporto con i Terzi cui si ritiene ovvero sia stato accertato non intendano uniformarsi a tale principio.

## **11. Diffusione, Comunicazione e Formazione**

Il Consorzio, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvedono ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo.

Il Presidente ed i Responsabili di Funzione con l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, promuovono le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione di carattere generale di tutti i Destinatari – finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto Legislativo, del Codice Etico e dei Procedure anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari.

## **ELENCO ALLEGATI**

ALLEGATO 1 – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

ALLEGATO 2 – CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

ALLEGATO 3: CODICE ETICO

ALLEGATO 4: MAPPATURA DEI RISCHI