



Consorzio Canale Camuzzoni

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

di

CONSORZIO CANALE INDUSTRIALE G. CAMUZZONI S.c.a.r.l.

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA	8
1. LA SOCIETÀ.....	8
2. FINALITÀ DEL MODELLO	9
3. STRUTTURA DEL MODELLO	9
4. DESTINATARI	10
PARTE PRIMA	12
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	12
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO PER LE PERSONE GIURIDICHE, LE SOCIETÀ E LE ASSOCIAZIONI	12
1.2 I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	13
1.3 LE SANZIONI PER L'ENTE	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE CONDIZIONE ESIMENTE.....	15
2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.2 STRUTTURA E COMPONENTI DEL MODELLO	16
PARTE SECONDA	18
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CONSORZIO CANALE CAMUZZONI S.C.A.R.L.	18
3.1 L'APPROCCIO METODOLOGICO	18
3.1.1 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO E IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	18
3.1.2 RILEVAZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO E GAP ANALYSIS	19
3.1.3 APPROVAZIONE DEL MODELLO	19
3.1.4 SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO.....	20
3.1.5 ANALISI PERIODICA DEL MODELLO E DEI CONTROLLI RILEVANTI PER IL PRESIDIO DELLE AREE A RISCHIO 231.....	20
4. IL MODELLO ALL'INTERNO DEL GRUPPO	21
5. ATTIVITÀ SENSIBILI E TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI	21
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
6.1 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
6.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6.3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE.....	25
6.4 NOMINA, DURATA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.5 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.6 FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
6.7 REPORTING E RIUNIONI CON GLI ORGANI SOCIETARI.....	29
6.8 RAPPORTI TRA ORGANISMI DI VIGILANZA DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO	30
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
7.1 L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	30
7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	31
7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	33
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE ...	34

7.5	MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI.....	35
8.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	35
8.1	COMUNICAZIONE INIZIALE	35
8.2	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	35
8.3	OBBLIGHI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI E PARTNERS	36



DEFINIZIONI

Aree di rischio/processi sensibili:

Attività aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di reati, quelli rilevanti ex. D. Lgs. 231/01.

CCNL

Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro di settore adottati dal Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. .

Collaboratori:

Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Confisca:

Misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D.Lgs. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Consulenti:

Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie.

Decreto 231:

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Delega

Provvedimento amministrativo con cui un’ autorità amministrativa sostituisce a sé un’ altra autorità, l’ esercizio di funzioni appartenenti alla propria competenza.

Destinatari:

I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello: i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori, gli altri eventuali partner (specificati nel cap. 4).



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Dipendenti:

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società¹, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato².

Ente:

Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Esponenti Aziendali:

Il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i componenti degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile o delle leggi speciali o dallo statuto, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione del Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. o di una sua unità o divisione, ai sensi del Decreto 231.

Fornitori:

Coloro che forniscono beni o servizi in favore del Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. e delle società del Gruppo AGSM.

Gruppo AGSM:

AGSM Verona S.p.A. e tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da AGSM Verona S.p.A., ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Incaricato di pubblico servizio:

Colui che presta un servizio pubblico ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d'ordine né presta opera meramente materiale.

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria, per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dall'art. 6 comma terzo del D. Lgs. N. 231.01.

¹ Art. 5.1, lett. a) e b) del Decreto 231.

² Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Modello:

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ed i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante del Modello.

Norme:

Gli atti normativi – italiani, stranieri o sovranazionali – comunque denominati (compreso il presente Modello e il Decreto 231), nella loro versione di tempo in tempo vigente, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell'autonomia privata.

Organismo di Vigilanza (anche “Organismo” o “OdV”):

Organo dell'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Partner:

Controparti contrattuali con cui il Consorzio Canale Camuzzoni s.c.a.r.l. e le società del Gruppo addivengono a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).

Procura:

Atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

Protocollo:

Soluzioni organizzative, comportamentali e di controllo attuate dal vertice aziendale, dal Management operativo e da altro personale che abbia competenza per garantire la ragionevole assicurazione circa la legittimità delle azioni condotte, la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie.

Pubblici ufficiali:

Ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono “*coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi³ o certificativi⁴”*. Rientrano, tra gli altri, nella categoria i funzionari bancari nell'espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, affidati in esercizio dalla Banca d'Italia alla Società di credito cui il soggetto dipende, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, etc.

³ Rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all'autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

⁴ Rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l'ordinamento assegna efficacia probatoria, quale che ne sia il grado.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Reato:

I reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies e 25-octies, 25-novies del D. Lgs. 231/01 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, nonché ogni altra fattispecie di reato per la quale in futuro venisse prevista la responsabilità amministrativa degli Enti di cui al Decreto 231.

Società:

Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l., con sede in Verona, controllata da AGSM Verona S.p.A.

Soggetti Apicali:

Gli Esponenti Aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente (es. membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, Direttori Generali, ecc).

Soggetti Subordinati o Subalterni:

Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

Soggetti Pubblici:

Le amministrazioni pubbliche, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.



PREMESSA

1. LA SOCIETÀ

Il Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. è una società di diritto privato titolare di concessioni di derivazioni d'acqua per uso idroelettrico, svolge attività finalizzata all'esercizio delle centrali idroelettriche di Tombetta e dell'impianto idroelettrico di Chievo.

Il Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. è partecipato al 75 % da AGSM Verona S.p.A e per il restante 25% da Fedrigoni S.p.A.

Si riportano di seguito gli organi societari del Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l.:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- il Revisore Contabile
- Il Direttore.



2. FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) del Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. (di seguito anche “Consorzio” o la “Società”) ha l’obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l’attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest’ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “D.Lgs. 231” o “Decreto”), commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, e dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa ai sensi della normativa sopra richiamata.

In particolare, mediante l’individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le “aree a rischio”) e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

- consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli Enti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto della Società nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell’interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;
- ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate dalla Società, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie a disposizioni di legge nonché ai principi etico - sociali e comportamentali a cui la Società e l’intero Gruppo AGSM ispirano la propria attività.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di due parti:

- I. una prima parte di carattere generale sull’analisi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che riporta i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell’ente e le condizioni per l’esenzione della responsabilità;
- II. una seconda parte sull’applicazione del disposto normativo al Gruppo AGSM, inteso come AGSM Verona S.p.A. e le società controllate, in particolare il Consorzio, ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile, che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione delle Società del Gruppo (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento) ed illustra la struttura, i ruoli e la responsabilità dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”).

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- il Codice Etico di Comportamento;
- le politiche aziendali: orientamenti ed indirizzi generali di un'organizzazione espressi in modo formale dal vertice aziendale;
- i “protocolli”, in cui sono disciplinati ruoli e responsabilità, regole di comportamento e di controllo, con riferimento alle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati 231 (Allegato 1);
- il sistema di controlli interni costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali; il sistema dei controlli interni è delineato da un impianto normativo costituito dai documenti di Governance (Statuto, Codice Etico, Modello Organizzativo ecc.) e da norme operative che regolano i processi aziendali, le singole attività e i relativi controlli (regolamenti, ordini di servizio, manuali, documenti operativi, procedure);
- l’allegato con i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231 (Allegato 2);
- le “schede informative” per l’OdV (Allegato 3);
- le matrici dei controlli (Allegato 4);
- il sistema delle deleghe e dei poteri.

4. DESTINATARI

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

I collaboratori, i consulenti, gli agenti (in particolare quelli che operano in nome e per conto della società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc., ovvero nelle aree di attività definite a rischio), i fornitori, gli altri eventuali partner e le altre controparti contrattuali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231 e dei principi etici adottati dalla Società, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico e tramite la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

In particolare, nell’ambito degli aspetti connessi con la salute e la sicurezza sul lavoro i destinatari del modello sono:

- il Datore di Lavoro;
- i Dirigenti, delegati e no in materia di sicurezza sul lavoro;
- i preposti alle singole funzioni aziendali (con qualifica di dirigente o meno) ai quali sono demandati gli obblighi di cui agli articoli 18, 19 del D. Lgs. 81/08;
- il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) al quale sono demandati specifici compiti, ai sensi dell’articolo 33 del d. Lgs 81/08;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- il medico competente incaricato dalla Società ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 81/08;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, di cui agli artt. 47, 48 e 49, ai quali competono le attribuzioni di cui agli art. 50 del D. Lgs. 81/08;
- i Lavoratori, soggetti agli obblighi di cui all'art 20 del D. Lgs. 81/08;
- i progettisti (interni/esterni) dei luoghi, posti di lavoro ed impianti, di cui all'art. 22 del D. Lgs. 81/08;
- i fabbricanti e i fornitori (interni ed esterni) di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e impianti, di cui all'art. 23 del D. Lgs. 81/08;
- gli installatori e montatori (interni ed esterni) di impianti, attrezzature e altri mezzi tecnici, di cui all'art. 24 del D. Lgs. 81/08.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231, con il quale il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche.

L'introduzione della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del Mercato, che ha assunto le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa ha, quindi, spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del Mercato.

Il D.Lgs. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridiche*", ha quindi introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, ecc., con esclusione dello Stato, degli Enti Pubblici Territoriali, degli Enti di rilievo costituzionale quali partiti e sindacati, e simili), per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi a loro vantaggio o semplicemente nel loro interesse (a prescindere da una effettiva utilità loro apportata) da:

- 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 fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "Soggetti Apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.



1.2 I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D. Lgs. 231, della L. 146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle seguenti famiglie di reati⁵:

- art. 24 e 25 reati contro la Pubblica Amministrazione;
- art. 25-bis falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- art. 25-ter reati societari;
- art. 25-quater reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater 1 reati di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-sexies reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- art. 10 Legge 146/2006 reati transnazionali;
- art. 25-septies reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- art. 25-octies reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 24-bis reati informatici.

1.3 Le sanzioni per l'ente

Le sanzioni irrogabili all'Ente per gli illeciti amministrativi conseguenti alla commissione o tentata commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231 sono riconducibili a:

- **Sanzioni pecuniarie:** che si basano sul sistema delle quote.

L'importo della quota, in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille, è compresa tra un minimo di Euro 258,23 e un massimo di Euro 1.549,37. Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente e all'attività svolta sia per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto sia per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. La sanzione pecuniaria si applica ogniqualvolta venga accertata la responsabilità amministrativa dell'ente.

⁵ Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'allegato 2 "Elenco reati 231".



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- **Sanzioni interdittive:** che si distinguono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti (la reiterazione sussiste quando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

- **Pubblicazione della sentenza:** che può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza viene pubblicata un sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'Ente.

- **Confisca:** nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente (non vi è alcuna responsabilità per soci e/o associati) con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, sul presupposto di fondati e specifici elementi.



2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE CONDIZIONE ESIMENTE

2.1 Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D. Lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri:

- di aver “adottato ed efficacemente attuato”, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli “di controllo” dal D.Lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Inoltre, il modello di organizzazione e gestione di un Ente deve:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Ente;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali tipicamente la creazione di fondi occulti;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo ("Organismo di Vigilanza") deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli di organizzazione e gestione consistono, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

2.2 Struttura e componenti del modello

Le principali componenti del Modello del Consorzio, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231, sono costituite da:

- **Codice Etico e di Comportamento**, che promuove e diffonde la visione e la missione del Gruppo AGSM Verona nonché un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno ad una condotta moralmente corretta nonché il rispetto della normativa in vigore;
- **mappatura delle attività aziendali "sensibili"** - si intende il processo periodicamente svolto dalla Società con il supporto dell'OdV, supportato eventualmente dalla funzione Organizzazione di Gruppo con la collaborazione della funzione Internal Audit di Gruppo, potendosi avvalere, ove ritenuto necessario, di professionisti esterni specializzati, finalizzato all'individuazione dei rischi rilevanti cui la Società è esposta. Per maggiori dettagli in merito alla "mappatura delle aree a rischio" svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, e sue successive modifiche e aggiornamenti, si rimanda al successivo capitolo 3 del presente documento, dedicato all'approccio metodologico;
- **controlli rilevanti per il presidio delle aree a rischio 231 rilevate** rappresentano i presidi di cui la Società si è dotata, riportati nelle varie normative interne (ad esempio i principi di comportamento e di controllo riportati nei "protocolli" e i controlli specifici di cui alle procedure operative della Società), con particolare riferimento alle attività identificate come a rischio relativamente ai reati previsti dal Decreto e la cui adeguata implementazione dovrebbe prevenire la commissione dei reati medesimi. Le suddette attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- **poteri conferiti dal Consiglio d'Amministrazione** – il Consiglio d'Amministrazione della Società conferisce poteri di rappresentanza della società secondo un assetto ispirato ai principi di segregazione funzionale e contrapposizione degli interessi;
- **sistema disciplinare e sanzionatorio** - stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti e soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e, più in generale, del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello e dei controlli rilevanti per il presidio delle aree a rischio 231 rilevate. Per un maggior dettaglio al quadro normativo di riferimento, alle sanzioni e alle modalità di irrogazione delle stesse si rimanda al capitolo 7 del presente documento;
- **formazione e comunicazione** - come meglio descritto al successivo capitolo 8 del presente documento, ha l'obiettivo principale di comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione;
- **Organismo di Vigilanza** - è l'organo di controllo nominato dal Consiglio d'Amministrazione della Società che ha il compito di verificare l'osservanza e l'adeguatezza del Modello adottato, come meglio descritto al successivo capitolo 6 del presente documento.

Nella definizione del Modello e dei protocolli viene posta particolare attenzione al disegno e successiva gestione dei controlli e attività operative, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CONSORZIO CANALE INDUSTRIALE G. CAMUZZONI S.C.A.R.L.

3.1 L'approccio metodologico

La metodologia seguita per la predisposizione del presente documento nonché per la definizione dei presidi di controllo della Società per prevenire i reati, è così strutturata:

- mappatura delle aree a rischio reato e identificazione dei processi sensibili (risk assessment);
- rilevazione dei presidi di controllo e verifica delle carenze (gap analysis).

3.1.1 Mappatura delle aree a rischio reato e identificazione dei processi sensibili

Tale fase consiste nella preliminare analisi dei processi e delle attività aziendali svolte nell'ambito del Consorzio Industriale Canale G. Camuzzoni s.c.a.r.l., con la finalità di individuare i processi sensibili rilevanti ai fini del Decreto ovvero nell'ambito delle quali potrebbero, in linea di principio, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati oggetto del Decreto.

Le attività di cui alla presente fase sono svolte (anche su input dell'Organismo di Vigilanza di AGSM Verona SpA): dalla Società con il coinvolgimento del vertice aziendale, la funzione internal Audit di Gruppo e tutte le funzioni aziendali responsabili dei processi sensibili ai reati definiti nel citato decreto con il supporto di consulenti esterni specializzati in materia.

L'attività di mappatura è stata sviluppata mediante:

- l'esame della documentazione aziendale esistente (es.: procedure, regolamenti aziendali, contratti e convenzioni stipulate con terze parti, disposizioni organizzative ecc.);
- interviste di approfondimento con i referenti aziendali di volta in volta individuati;
- analisi degli organigrammi aziendali e individuazione delle attività svolte e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione / direzione aziendale; in particolare, attraverso l'analisi degli organigrammi societari, degli statuti, delle visure camerali e verifica delle fonti da cui derivano i poteri sono stati individuati i soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente.

I risultati delle analisi sono documentati e la relativa documentazione è condivisa con il Management, ciascuno per le aree di pertinenza.

I risultati dell'analisi del rischio sono portati all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e del Consiglio di Amministrazione. La documentazione prodotta è conservata a cura della



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

funzione Internal Audit di Gruppo ed è sempre disponibile per la consultazione dei Vertici e dell'Organismo di Vigilanza.

3.1.2 Rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

La seconda fase consiste nella rilevazione e analisi dei presidi organizzativi e di controllo posti in essere dalla Società nelle aree a rischio reato individuate, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto e, in presenza di punti di debolezza, proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

L'analisi di cui sopra è stata svolta con il supporto di un consulente esterno e il coordinamento e la supervisione della funzione Internal Audit di Gruppo, sulla base della documentazione esistente e di incontri di approfondimento con i referenti aziendali di volta in volta individuati.

Particolare attenzione in questa fase è posta ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231 ed in particolare:

- alla verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231 (sia con riferimento al processo decisionale che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- al rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- alla definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

L'esito delle rilevazioni effettuate e le eventuali proposte di miglioramento sono formalmente documentate e condivise con il Management competente, mantenendo tracciabilità del processo di condivisione. I principali risultati dell'analisi del sistema di controllo interno sono portati all'attenzione del Consiglio d'Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

La documentazione prodotta è conservata dal segretario dell'Organismo di Vigilanza ed è sempre disponibile per la consultazione dei Vertici e dell'Organismo di Vigilanza.

3.1.3 Approvazione del Modello

La documentazione predisposta è sottoposta al Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede a:

- adottare formalmente il Modello;
- valutare di delegare al Presidente del Consiglio di Amministrazione la manutenzione ordinaria della documentazione normativa aziendale (ad esempio procedure operative e gestionali, protocolli 231, *gap analysis*) rilevante ai fini "231";
- attivare le competenti funzioni aziendali per la successiva comunicazione e divulgazione ai Destinatari dello stesso.



3.1.4 Successivi aggiornamenti del Modello

A seguito della prima adozione del Modello e in base ai risultati delle precedenti fasi di mappatura e analisi (effettuate anche su input dell'OdV a seguito di cambiamenti significativi dell'assetto organizzativo e societario e/o di modifiche/integrazioni della normativa), la Società aggiorna il “documento descrittivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo”, nonché la documentazione normativa aziendale in cui sono definiti i controlli ritenuti rilevanti al fine di presidiare le aree a rischio reato.

La documentazione è sottoposta all'Organismo di Vigilanza, ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata (come meglio descritto successivamente nel presente documento) e al fine di recepire eventuali proposte di integrazione e/o modifiche alla stessa, finalizzate a rafforzare il sistema di prevenzione di potenziali condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231. La documentazione così rivista è sottoposta al Consiglio di Amministrazione della Società che provvede a adottare formalmente le modifiche / aggiornamenti apportati al Modello.

3.1.5 Analisi periodica del Modello e dei controlli rilevanti per il presidio delle aree a rischio 231

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento del proprio ruolo di natura propulsiva e propositiva, valuta e segnala al Consiglio d'Amministrazione variazioni da apportare al Modello (e alla documentazione normativa interna in cui sono riportati i controlli rilevanti anche ai fini della prevenzione di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231) che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modifiche dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del novero dei reati presupposto.

Al fine di individuare esigenze di aggiornamento della “mappatura delle attività ed identificazione dei rischi” e della “rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis” i responsabili delle Funzioni / Direzioni aziendali sono tenuti a comunicare tempestivamente (nelle modalità descritte successivamente) all'Organismo di Vigilanza:

- modifiche relative alla propria operatività;
- proposte di modifiche / eliminazione di controlli riportati nella documentazione normativa aziendale, ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza:

- con l'eventuale supporto della funzione di Internal Audit di Gruppo, valuta il potenziale impatto, sul Modello in vigore, dei cambiamenti comunicati dal



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Management e/o individuati nello svolgimento delle proprie funzioni, e relativa documentazione correlata;

- valuta la necessità di effettuare un aggiornamento della “mappatura dei rischi”, della “rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis” nonché del documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- si avvale del supporto della funzione di Internal Audit di Gruppo per l’effettuazione delle suddette attività di aggiornamento.

4. IL MODELLO ALL’INTERNO DEL GRUPPO

Nella predisposizione del proprio Modello, il Consorzio si ispira ai principi e ai contenuti del Modello di AGSM Verona S.p.A., fatta eccezione per le situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, nonché alla struttura delle deleghe interne di potere, che impongano o suggeriscano l’adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello.

Allo scopo, il Consorzio adotta sotto la propria responsabilità il proprio Modello, dopo aver individuato le attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento. Agli organi direttivi della società è demandato altresì il compito di nominare il proprio Organismo di Vigilanza.

5. ATTIVITÀ SENSIBILI E TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231 si riportano le “Aree sensibili”, ovvero le aree di attività e i processi aziendali individuati come a “rischio – reato” (a seguito dalle attività di “mappatura delle attività a rischio” – par. 3.1.1), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità:

1. gestione dei rapporti con la PA (per l’ottenimento di autorizzazioni, licenze, concessioni, permessi, adempimenti e visite ispettive) e con le Autorità di Vigilanza (per visite, ispezioni e adempimenti);
2. acquisti di beni, servizi e consulenze;
3. selezione e amministrazione del personale;
4. amministrazione, contabilità e bilancio;
5. gestione dei flussi monetari e finanziari;
6. gestione dei rapporti con le altre società del gruppo e gestione dei relativi flussi di denaro;
7. gestione dei sistemi informativi;
8. gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-septies e 25-octies del Decreto. La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti Reati.

Relativamente alle restanti fattispecie di reato non sono stati ravvisati concreti profili di rischio; pertanto Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l., in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico e di Comportamento; in particolare, i reati cui ci si riferisce sono i seguenti:

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo (art. 25 bis del D. Lgs. 231);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del D. Lgs. 231);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. 231)
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25- sexies D.Lgs. 231);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del presente Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato all'OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Da un punto di vista operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia ed efficienza del Modello dovrà:
 - accertarsi che vengano effettuate periodiche ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
 - mappare periodicamente le procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio attivando, a tal proposito, controlli specifici finalizzati a verificare la corretta applicazione delle stesse da parte del management;
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello predisponendo, ove necessario, la documentazione organizzativa necessaria al fine del funzionamento del Modello (contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti, ecc.);



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali, coinvolte nei processi rilevanti, sia con il Collegio Sindacale, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione; per questo si accorda di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire le informazioni necessarie alle proprie attività di verifica;
- in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili", i cui risultati sono riassunti in appositi rapporti comunicati con cadenza almeno annuale al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- raccogliere, conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale le proposte di adeguamento del medesimo Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale della funzione di Internal Audit di Gruppo o di altre funzioni interne di volta in volta individuate.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture e uffici della Società, e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

L'Organismo di Vigilanza definirà tra le altre cose gli incontri che avranno periodicità bimestrale oltre che per cause eccezionali e che si svolgeranno presso la sede sociale del Consorzio Canale Camuzzoni.

6.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa all'istituzione di un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, i requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza, così come delineati dalla Linee Guida di Confindustria e dagli orientamenti giurisprudenziali, sono i seguenti:

1. Autonomia e indipendenza: è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'Organismo nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (incluso l'organo dirigente); per tale ragione, il requisito appare meglio soddisfatto in presenza di membri non coinvolti in funzioni operative e che godano di piena autonomia sotto un profilo oggettivo e soggettivo (come, ad esempio, soggetti esterni), sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo, sia nelle decisioni da adottare.
2. Professionalità: è necessario che l'Organismo di Vigilanza sia composto da soggetti con una formazione e preparazione professionale che permetta loro di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie competenze per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento.
3. Continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i destinatari del Modello.



6.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione

Il Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l., conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, in forza delle indicazioni di Confindustria e tenuto conto delle proprie specificità, si è orientata nella scelta di un organismo di tipo monocratico che può essere composto sia da membri esterni che interni, che potrà avvalersi, nell'espletamento delle proprie funzioni, del supporto operativo della Funzione Internal Audit di Gruppo.

Ineleggibilità

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza colui che si trova nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

Non può inoltre essere nominato alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza colui che sia stato condannato con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- *quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

Il candidato alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere deliberata dal Consiglio d'Amministrazione del Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a.r.l. e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

Decadenza

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla sua nomina:

- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 e seguenti c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

6.4 Nomina, durata e revoca dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti verificati in sede di individuazione e nomina dell'Organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza. I requisiti di ciascun componente sono, inoltre, riverificati con cadenza almeno annuale.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante al componente dell'Organismo.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere divulgata formalmente in azienda.

La durata del mandato che il Consiglio d'Amministrazione ha affidato al componente - dell'OdV, è pari a tre anni salva l'ipotesi di giusta causa di revoca del mandato.

Il Consiglio d'Amministrazione può intraprendere azione di revoca del mandato affidato al componente dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del soggetto nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

6.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

A norma del D.Lgs. 231, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

In relazione a tale obbligo, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello una linea dedicata per facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

Le “segnalazioni” in oggetto dovranno essere effettuate in forma autografa al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@ camuzzoni.it

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza presso:

Organismo di Vigilanza –Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni S.c.a r.l.

Via A. Berardi n. 116 – 37139 Verona

In alternativa la comunicazione potrà essere imbucata nell'apposita cassetta postale presente in vicinanza della bacheca aziendale il cui accesso è esclusivo al componente dell'OdV

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti una violazione del Modello, suscettibile di integrare un'ipotesi di reato anche non consumato, ne dà immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione e redige il verbale relativo alle indagini svolte, che sarà propria cura conservare.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propalazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti dei lavoratori della Società e di Terzi.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/2003 (Privacy): l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente al componente dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

6.6 Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di fornire la necessaria informativa all'OdV circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le risultanze delle attività di controllo svolte, le strutture coinvolte nelle singole aree di rischio garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Sarà compito dell'OdV definire e comunicare alle Direzioni/funzioni coinvolte nella gestione delle attività potenzialmente a rischio, le modalità e le tempistiche di comunicazione dei flussi informativi relativi alle stesse.

Oltre alle informazioni di cui sopra, all'OdV devono essere obbligatoriamente comunicate le informative concernenti:

- i 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 di cui al D.Lgs. 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni ritenuti rilevanti rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- le modifiche al sistema organizzativo e delle deleghe e procure adottato dal Consorzio;
- flussi informativi di carattere specifico, di volta in volta definiti dall'OdV stesso.

6.7 Reporting e riunioni con gli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV riferisce annualmente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione periodica indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

Ove necessario l'OdV riferisce al Consiglio d'Amministrazione e al Direttore.

L'OdV incontra, con cadenza almeno annuale:

- in occasione dell'approvazione del bilancio, il Collegio Sindacale;
- il datore di lavoro nominato ed il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione nominati ai sensi del D. Lgs. 81 del 2008.

Inoltre, l'OdV potrà chiedere di essere sentito dai suddetti organi ogniqualvolta ritenga opportuno interloquirvi; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Infine, l'OdV si riserva la possibilità di incontrare, i responsabili delle Direzioni aziendali coinvolti in attività potenzialmente a rischio 231.

6.8 Rapporti tra Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

Ai fini di un miglior coordinamento nell'ambito del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza del Consorzio informa l'Organismo della controllante, oltre che il proprio Vertice aziendale, relativamente a:

- modifiche apportate al Modello di organizzazione, gestione e controllo, delle società di propria pertinenza, illustrandone le motivazioni;
- fatti rilevanti emersi dalle attività di verifica e sanzioni disciplinari eventualmente comminate ai sensi "231".

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza del Consorzio, ove necessario, può ricorrere (sulla base di accordi formali che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza) a risorse esterne (anche della controllante) per l'esecuzione delle attività di verifica.

È, infine, previsto un incontro annuale tra l'OdV della controllante e gli OdV delle Società controllate.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 L'applicazione delle sanzioni disciplinari

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con il Consorzio ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società ad operare nel rispetto del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Provvedimenti disciplinari

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL Settore elettrico (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.
- 2) Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:
 - violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

idoneo” prima ancora che la stessa si stia singolarmente accertata e contestata, ai sensi di quanto previsto al punto 7 del paragrafo II dei suddetti criteri di correlazione.

- 3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che:
 - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse del Consorzio, arrechi danno o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l’integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti 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 dalla “non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall’Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo”, ai sensi di quanto previsto al punto 1 del paragrafo III dei suddetti criteri di correlazione.
- 4) Incorre nei provvedimenti del trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:
 - adottati, nell’espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione notevole pregiudizio, ai sensi di quanto previsto ai punti 1, 3, 4, 5, 7 del paragrafo IV dei suddetti criteri di correlazione (v. art. 25 “CCNL Settore Elettrico”).
- 5) Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto il lavoratore che:
 - adottati, nell’espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Consorzio di misure previste dal Decreto o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Ente nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per il Consorzio ai sensi di quanto previsto ai punti 4, 5 e 6 del paragrafo V dei suddetti criteri di correlazione. (v. art. 25 “CCNL Settore Elettrico”).

Il tipo e l’entità delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nel Consorzio, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore.

Procedimento disciplinare

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 25 del CCNL elettrico ("Criteri di correlazione"), l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 25, comma 1, CCNL sopra richiamato secondo quanto ivi previsto e applicabile in tema di vertenze.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, oppure ancora qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello e dei Protocolli, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in ragione della gravità della condotta del dirigente e in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federmanager.

In particolare:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dal CCNL vigente.

7.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale medesimo; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.



7.5 Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori, altri eventuali partner) in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali delle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

8. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

8.1 Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Destinatari al momento dell'adozione stessa. Ad essi viene consegnata copia del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello, nonché copia cartacea dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali.

A tutti i soggetti Destinatari del presente Modello, all'atto della sua consegna, è richiesta la sottoscrizione per integrale presa visione e accettazione. Con tale sottoscrizione, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

8.2 Formazione del personale

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, fa parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione ed applicazione dello stesso e la conoscenza dei principi e delle norme in esso contenute, viene periodicamente predisposta e realizzata un'attività di informazione e formazione. Le iniziative sono differenziate, in termini di approccio/modalità di formazione e grado di approfondimento, a seconda del ruolo, della responsabilità e del coinvolgimento dei soggetti interessati nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- (i) il contesto normativo;
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato;
- (iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza.

La formazione del personale è gestita dal Datore di Lavoro della Società che si coordina con l'OdV in relazione a specifiche iniziative di formazione/informazione relative al D.Lgs. 231/2001.

8.3 Obblighi dei collaboratori, consulenti, fornitori e partners

A favore di collaboratori, consulenti, fornitori e partners viene predisposta una nota informativa sulla adozione da parte del Consorzio del presente Modello.

Inoltre, nei contratti conclusi dalla Società con i collaboratori, consulenti, fornitori e partners è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di un reato rilevante ai sensi del Decreto.