MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/01
DEL
CONSORZIO DEI COMUNI
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO
SOCIETA' COOPERATIVA

PARTE GENERALE

Revisioni
Versione 1: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15.04.2016
Versione 2: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 08.10.2021
Versione 3: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12.01.2024
Versione 4: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31.07.2026
Versione 5: Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 09.10.2026

1 IL QUADRO NORMATIVO 1
1.1 Aspetti generali 1
1.2 Le fattispecie di reato 2
1.3 Le sanzioni 3
1.4 I principi consolidati per la redazione di Modelli Organizzativi 3
1.5 Le vicende modificative dell'ente 4
2 CORPORATE GOVERNANCE 5
2.1 La struttura societaria del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano 5
2.2 L'Organo di controllo del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano società cooperativa 6
2.3 Il sistema di controllo 7
3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CONSORZIO DEI COMUNI DI BOLZANO 8
3.1 I contenuti del Modello 8
3.2 Attività intraprese per la stesura del Modello 8
3.3 La struttura del Modello 9
4 METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MAPPATURA DEL RISCHIO 10
4.1 Individuazione delle aree ed attività a rischio 10
4.2 L'analisi e la valutazione del rischio 10
4.3 I Protocolli 12
5 ORGANISMO DI VIGILANZA 13
5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 13
5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 13
5.3 Durata in carica – cessione – revoca – rinnovo 14
5.4 Compiti dell'OdV 15
5.5 Poteri e facoltà dell'OdV 15
5.6 Flussi informativi 17
6 PIANO DI COMUNICAZIONE 18
6.1 Introduzione 18
6.2 Diffusione e formazione 18
6.3 Clausole contrattuali 18
7 SISTEMA SANZIONATORIO 19
7.1 La funzione del sistema sanzionatorio 19
7.2 Le violazioni 19
7.3 Le sanzioni 19
a) Criteri generali di irrogazione delle sanzioni 19
b) Misure nei confronti degli Amministratori 20
c) Misure nei confronti dei sindaci 21
d) Misure nei confronti dei Dirigenti 21
e) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Dipendenti 21
f) Misure nei confronti di fornitori e partner commerciali 22
g) Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi 22
h) Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 22
7.4 Il risarcimento del danno 23

1 IL QUADRO NORMATIVO

1.1 Aspetti generali

Il decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "D.lgs. 231/01"), emanato in attuazione della legge delega di cui all'art.11 della legge 29 settembre 2000 n.300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dallo Stato italiano.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.lgs. 231/01, è stato introdotto anche in Italia un complesso sistema sanzionatorio che configura forme di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione o tentata commissione, nell'interesse ovvero a vantaggio dell'ente stesso, di taluni reati, tassativamente individuati ed elencati nel decreto stesso, da parte di un soggetto che:

- rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o gestione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito "Apicali"), ovvero
- sia sottoposto alla direzione o vigilanza di uno di costoro (di seguito "Sottoposti").

La responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, apicale o subordinata, che ha integrato materialmente il fatto di reato, il che vale a dire che l'ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile o non è stata individuata, ovvero il reato è prescritto.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un apicale, l'ente può andare esente da responsabilità soltanto qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;
- l'ente ha istituito un organismo dotato di autonomia e di un effettivo potere di iniziativa, controllo e sanzione delle condotte inosservanti, al quale viene conferito il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello adottato, e di segnalazione delle necessità di aggiornamento;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- non c'è stata carenza di vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non abbiano sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e vigilanza.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste quando l'ente, a fronte di una fattispecie di reato commessa (anche) nel suo interesse, mostri di fatto una organizzazione di impresa colpevolmente negligente, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione di un Modello Organizzativo da parte dell'ente risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui un reato si verifichi, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione.

L'idoneità del Modello ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente è valutata dal magistrato in sede di procedimento penale.

1.2 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle elencate e richiamate dal D.lgs. 231/01. Esse sono oltre 200 e riconducibili alle seguenti categorie:

a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001)
b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)
c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001)
d) Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001)
e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001)
f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001)
g) Reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001)
h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001)
i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001)
j) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001)
k) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001)
l) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001)
m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001)
n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.lgs. 231/2001)
o) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25octies.2 D.lgs. 231/2001)
p) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001)
q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001)
r) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001)
s) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001)
t) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001)
u) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001)
v) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)
w) Contrabbando (Art. 25sexiesdecies, D.lgs. 231/2001)
x) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies D.lgs. 231/2001)
y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. octiesdecies D.lgs. 231/2001)
z) Delitti contro gli animali (Art. 25 noviesdecies D.lgs. 231/2001)
aa) Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Dei reati elencati nel D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, soltanto alcuni incrociano concretamente l'attività del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società cooperativa (di seguito "la Società") ed è, pertanto, solo con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva. I reati presi in esame e ritenuti in concreto rilevanti per l'attività della Società sono indicati nella sezione del presente documento dedicata alla metodologia adottata nella redazione del modello e poi specificamente trattati nella all'interno della Parte Speciale.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto possono essere di natura pecuniaria o di natura interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale, in quote con il tetto massimo di Euro 1.500.000,00, tenendo conto:

- della gravità dell'illecito;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare ovvero attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In alcuni casi tassativamente previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato, o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Il principio è stato introdotto con l'inserimento dei reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25octies.2 D.lgs. 231/2001) nel catalogo dei reati presupposto, per i quali è prevista la sanzione pecuniaria nella percentuale dal 0,5% al 5%.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche anticipatamente come misure cautelari, possono comportare:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente. Ove siano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, quale sanzione accessoria, la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.4 I principi consolidati per la redazione di Modelli Organizzativi

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/01, Confindustria ha definito le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01". A febbraio dell'anno 2019, CNDEC, Consiglio Forense, ABI e Confindustria hanno emanato un documento congiunto di sintesi denominato *"Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza"*. Con tale documento vengono rilette le Linee Guida emanate da ABI e Confindustria, queste ultime richiamate anche dalla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza (Volume III – La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato) e definite prezioso termine di confronto per la valutazione dell'idoneità da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per quanto qui di interesse, sono stati definiti i passi operativi che l'Ente è tenuto a compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.lgs. 231/01, ovvero:

- individuazione dei reati presupposto rilevanti in relazione all'attività caratteristica aziendale;
- inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle caratteristiche delle produzioni, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, con l'obiettivo finale di mappare le aree a rischio individuate con il criterio sopra enunciato;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato.

A tali passi operativi si è ispirata la Società per la redazione del presente Modello. Si sottolinea che il non aver interamente uniformato il presente Modello a punti specifici delle Linee Guida non ne inficia la idoneità preventiva: il Modello è stato, infatti, redatto con riferimento alla concreta realtà operativa della Società.

1.5 Le vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riguardo a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente trasformato rimane amministrativamente responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha prodotto i suoi effetti. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati per i quali erano amministrativamente responsabili gli enti partecipanti alla fusione. In linea generale, in caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione divengono solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito. Per quanto riguarda le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.lgs. 231/01 prevede la responsabilità solidale di cessionario e cedente per le sanzioni pecuniarie comminate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2 CORPORATE GOVERNANCE

2.1 La struttura societaria del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano

Il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano è una società cooperativa, con sede in 39100 Bolzano, via Canonico Michael Gamper 10, iscritta presso la Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Bolzano con il codice fiscale 94004440213.

Il Consorzio dei Comuni estende la sua attività al territorio dell'Alto Adige e possono parteciparvi tutti i Comuni e Comunità Comprensoriali situati nel territorio dell'Alto Adige, inclusa l'Azienda dei Servizi Sociali di Bolzano che è equiparata alle Comunità Comprensoriali.

Il Consorzio è costituito secondo il principio mutualistico cooperativo. Esso opera secondo il principio di pubblica utilità escludendo qualsiasi scopo di lucro.
La Cooperativa, nella sua qualità di associazione di categoria, ha per scopo la rappresentanza, la tutela, l'assistenza, la consulenza, il sostegno dei propri soci.
Nel rispetto dello scopo mutualistico, come sopra definito, il Consorzio si prefigge di svolgere per i propri soci le seguenti attività:

a) un'attività consultiva e di assistenza in tutti i settori;
b) la messa a disposizione della struttura organizzativa, dell'amministrazione, del personale e di locali nonché la concessione di erogazioni che occorrono per l'esercizio delle loro attività;
c) la rappresentazione e la difesa di tutti gli interessi verso enti, istituzioni, uffici ed organi statali, regionali, provinciali od europei;
d) l'organizzazione degli acquisti comuni e produzione di articoli di consumo (stampati, materiale d'ufficio e didattico, ecc.), di cui hanno bisogno i soci, ai migliori prezzi di mercato e la distribuzione e spedizione ai soci con lo scopo precipuo della razionalizzazione conteggiando le sole spese generali ed escludendo ogni scopo di lucro;
e) la produzione e l'esercizio in comune di sistemi elettronici per l'elaborazione di dati e di informazioni nonché delle relative reti per la trasmissione di dati; la scelta, lo sviluppo, l'acquisto, la distribuzione e la manutenzione di prodotti hard- e software, compresi tutti gli accessori, per gli utenti; si collega inoltre con dette funzioni la stipulazione di accordi base relativi ai prodotti stessi, alla loro manutenzione, assistenza tecnica e assicurazione;
f) la formazione e l'aggiornamento degli amministratori e degli impiegati in tutti i settori, tramite l'organizzazione di seminari, corsi, convegni, ecc., come pure tramite altri provvedimenti;
g) l'organizzazione di corsi di preparazione e di concorsi per l'assunzione di personale;
h) l'assunzione di prestazioni e funzioni, che rientrano nei settori degli enti di cui sopra;
i) l'elaborazione e la predisposizione di statistiche;
j) l'adesione e partecipazione a società cooperative, consorzi, associazioni, ecc., i quali abbiano per obiettivo il raggiungimento dell'interesse sociale del Consorzio;
k) costituzione e amministrazione di un fondo di rotazione per finanziare investimenti comunali.

Le predette attività possono essere offerte anche ad enti, consorzi, società, aziende speciali, al Consiglio dei Comuni, ad organizzazioni etc. dei quali i soci del Consorzio dei Comuni detengono partecipazioni o reti quali suoi soci hanno interessi.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 17 membri, nominato con atto del 29.08.2025 per durata di tre esercizi.
Il Consiglio di Amministrazione è composto da

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione, rappresentante legale del Consorzio;
- 3 Vicepresidenti del Consiglio di Amministrazione, rappresentanti legali del Consorzio;
- 13 Consiglieri.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria del Consorzio del Comuni, esclusi i poteri che, per disposizione di legge e dello statuto, siano riservati all'assemblea.
Il Consiglio di Amministrazione può delegare la Giunta esecutiva – formata dal Presidente, dai tre Vicepresidenti e da altri membri che vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione – per l'esecuzione di determinati compiti e mansioni in modo definitivo oppure per uno studio preparatorio. In oltre il Consiglio può di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni al suo Presidente, ad uno o più dei suoi componenti ovvero al Direttore del Consorzio dei Comuni, determinandone i contenuti ed i limiti.

Nell'ambito delle suddette facoltà, con atto dd. 19.12.2013, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Presidente del Consiglio di Amministratore, nonché al Direttore i seguenti poteri:

1) effettuare acquisti di beni e servizi e vendite sino all'importo annuo di Euro 10.000,00, al netto dell'IVA, per ogni singola operazione;
2) stipulare contratti con i Comuni e soci consorziati per l'erogazione di servizi sino all'importo per di Euro 10.000, al netto dell'IVA, ogni singola operazione;
3) gestire i rapporti di lavoro con il personale dipendente, escluse le decisioni in ordine all'assunzione ed alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Le deleghe di poteri al Presidente del CdA, nonché al Direttore non risultano pubblicate nel registro delle imprese.

Nella guida operativa del Consorzio, affidata al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché al Direttore, questi sono coadiuvati dai reparti Servizi centrali, Elaborazione dati, Consulenze, Revisioni, Scuola Amministrativa, Dritto del lavoro ed elaborazione stipendi.
I soggetti che compongono i reparti ed i capireparto, i loro nomi ed i rapporti gerarchici tra essi esistenti sono individuati e portati a conoscenza dei dipendenti del Consorzio.
Tutti i capireparto coordinano e sono coadiuvati nelle loro attività da collaboratori, le cui nomine, poteri e mansioni sono individuati da apposite matrici (mansionario).

2.2 L'Organo di controllo del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano società cooperativa

Il Consorzio ha nominato un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, investendolo delle attribuzioni e controlli previsti dagli artt. 2403 e 2409bis c.c..
I dati identificativi del Collegio Sindacale, così come la data della nomina e della scadenza dell'incarico sono correttamente pubblicati presso il Registro delle Imprese.

Il Collegio Sindacale provvede periodicamente alle seguenti attività di controllo:

- vigila sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- partecipa alle assemblee dei Soci ed alle adunanze del Consiglio di Amministrazione, vigilando che le azioni deliberate siano conformi alla legge ed allo statuto sociale e non appiano manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale;
- verifica, attraverso richiesta di informazioni agli Amministratori, l'andamento generale della gestione e della sua prevedibile evoluzione, nonché le operazioni di maggiore rilievo, vigilando che le azioni deliberate siano conformi alla legge ed allo statuto sociale e non appiano manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale;
- esegue il controllo contabile;
- vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo cella società, anche tramite la raccolta di informazioni dai responsabili delle funzioni societarie;

- verifica e vigila sull'adeguatezza del sistema amministrativo e contabile nonché sulla sua affidabilità a rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- verifica il bilancio d'esercizio.

2.3 Il sistema di controllo

Il sistema di controllo interno della Società è costituito dall'insieme dei processi presidiati dall'organo amministrativo, dai capi reparto e dagli altri componenti la struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- affidabilità delle informazioni e del reporting contabile/finanziario
- conformità alla legislazione vigente *(legal compliance);*
- corretta elaborazione di offerte ai Comuni e soci consorziati
- professionalità dei dipendenti ed organizzazione dei progetti
- qualità del servizio fornito
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- salvaguardia della sicurezza e salute del personale;
- salvaguardia dell'ambiente.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali, il cui ambito di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli dell'organizzazione aziendale. La Società ha adottato una serie di procedure e protocolli facilmente accessibili e comprensibili per disciplinare le diverse attività svolte in ogni singolo settore.

Tutte le procedure aziendali sono state illustrate ai dipendenti mediante appositi prospetti informativi e giornate di formazione. Per ogni procedura aziendale è identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle eventuali integrazioni del protocollo.

Assieme alle procedure operative, la Società ha adottato un Codice Etico, parte integrante del presente Modello organizzativo, contenente i principi ed i valori cui devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società, per tali intendendosi i consulenti, i mandatari, i partner commerciali e/o i collaboratori in genere. Tanto le procedure operative, quanto i principi contenuti nel Codice Etico sono pienamente allineati con gli elementi richiesti dal D.lgs. 231/01 e sono idonei a prevenire la consumazione dei reati elencati nel medesimo.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema di controllo la Società si è dotata di strumenti organizzativi, quali organigrammi con individuazione dei responsabili delle singole aree e dei correlativi poteri e responsabilità, descrizione delle procedure autorizzative, monitoraggio ed audit periodico ad ogni livello di aree sensibili. Il sistema delle deleghe e poteri, come descritto, consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni e di tracciare i flussi decisionali.

Movimenti finanziari, investimenti, operazioni sul capitale, su azioni e partecipazioni della Società, sono esercitati secondo le direttive e nel rispetto dei limiti delle politiche della Società.
La Società effettua periodiche verifiche, anche mediante consulenti legali esterni, di legal compliance, sia in materia amministrativo/contabile, che di sicurezza ed ambiente.

Allegati:
A) Visura Camerale
B) Organigramma aziendale

3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CONSORZIO DEI COMUNI DI BOLZANO

3.1 I contenuti del Modello

Il Consorzio dei Comuni di Bolzano, preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati pretesa dal legislatore ed essendo consapevole, sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento necessario per ogni azienda sana, sia delle opportunità che offre un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio personale, degli amministratori, dei propri consulenti e partner, ha provveduto a riesaminare e completare il proprio sistema organizzativo ed adottare il presente Modello.

Occorre sottolineare, infatti, come la Società si sia già dotata di un sistema di procedure quali strumento di corretta gestione aziendale. Nell'ambito di tale sistema di procedure, e quale suo completamento, il Modello è stato considerato come occasione di coordinamento sistemico tra i suoi vari componenti. Non è obiettivo del presente Modello quello di sostituire la normativa aziendale interna in vigore, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi al D.lgs. 231/01.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle fattispecie di reato attualmente contemplate dal D.lgs. 231/01 e delle condotte integrative di tali fattispecie potenzialmente realizzabili nel settore specifico di attività della Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231/01 il presente Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
- previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione della volontà della Società in funzione della prevenzione del rischio;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e misure previste nel Modello.

3.2 Attività intraprese per la stesura del Modello

Il processo adottato per la predisposizione del presente Modello si è snodato secondo il seguente iter:

- presentazione del progetto al management della Società;
- assunzione della documentazione rilevante;
- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, etc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di individuare le attività a rischio e le unità aziendali coinvolte (mappatura delle aree di rischio);
- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e delle procedure e controlli già in essere;
- costruzione di appositi Protocolli (uno per ogni attività a rischio) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati, nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;

- istituzione dell'Organismo di Vigilanza e definizione dei flussi informativi nei confronti del medesimo e tra questo, il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi e funzioni della Società;
- introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli;
- redazione del documento finale;
- approvazione da parte dell'organo amministrativo;
- presentazione al management ed ai dipendenti.

3.3 La struttura del Modello

Il Modello adottato dalla Società è strutturato come segue:
Mappatura Rischi
Parte Generale
Parte Speciale (Descrizione reati e Protocolli)

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello il **Codice Etico** e la **Procedura Whistleblowing** adottate dalla Società.

4 METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MAPPATURA DEL RISCHIO

4.1 Individuazione delle aree ed attività a rischio

Previa analisi, anche a mezzo attività di audit del management della Società, della realtà operativa aziendale nelle aree in cui è possibile la commissione delle fattispecie di reato precedentemente elencate (v. sopra) e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono state identificate le seguenti fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà della Società.

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Delitti informatici
3. Delitti di criminalità organizzata
4. Reati societari
5. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime derivanti da violazione di norme antinfortunistiche ed a tutela della salute e dell'igiene sul luogo di lavoro
6. Ricettazione, riciclaggio e reimpiego dei beni provenienti da reato, nonché autoriciclaggio
7. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
8. Delitti contro l'amministrazione della giustizia
9. Reati in materia ambientale
10. Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare
11. Reati tributari
12. Reati transnazionali

Successivamente si è proceduto ad individuare, mediante matrici, per ogni categoria di reato le attività a rischio (c.d. "attività sensibili").
Al fine di individuare specificamente ed in concreto le aree ed attività a rischio nella realtà del Consorzio dei Comuni si è proceduto all'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società attraverso l'esame della documentazione e della manualistica operativa della Società e la verifica capillare dei processi aziendali in vigore ed applicati, così da individuare tra essi tutti quelli suscettibili di essere considerati a rischio.

4.2 L'analisi e la valutazione del rischio

La valutazione del rischio, cioè dell'esposizione a pericolo che la società commetta o agevoli la commissione di un reato presupposto è stata condotta mediante la verifica degli standard di controllo individuati dalla *best practice*, ovvero:

- Esistenza di procedure di regolamentazione interne;
- Tracciabilità delle operazioni;
- Segregazione delle funzioni e dei compiti;
- Presenza di poteri autorizzativi formalmente conferiti.

La classificazione degli standard di controllo è stata eseguita indicando il rischio come Alto, Medio o Basso, in relazione all'esistenza ed all'adeguatezza degli standard di controllo adottati dal Consorzio dei Comuni e attutati:

- Rischio Alto = gli standard di controllo non sono rispettati
- Rischio Medio = gli standard sono rispettati solo in parte
- Rischio Basso = gli standard sono rispettati

La misurazione del "rischio netto" ossia la determinazione del livello di esposizione a pericolo di commissione dei reati presupposto rilevanti e del livello di accettabilità del rischio è stata eseguita utilizzando la metodologia FMEA (*Failure Mode and Effect Analysis*), utilizzata per analizzare le modalità di guasto o di difetto di un processo, prodotto o sistema.

Si noti che il termine “guasto” qui non è utilizzato nel suo significato corrente di “rotto", ma denota un'anomalia nel processo e di conseguenza ha delle ripercussioni più o meno gravi sul funzionamento del sistema di cui fa parte.

Il *failure mode* è l’espressione di come il guasto o difetto si manifesta nel processo, mentre per *effect* si intende l’impatto del guasto o difetto sul processo o sulla Società.
Attraverso l’applicazione della metodologia FMEA è possibile:

- individuare preventivamente i potenziali modi di “guasto” che possono verificarsi durante l’applicazione del processo;
- determinare le cause dei modi di “guasto” riferite al processo;
- valutare gli effetti dei modi di “guasto” in ottica del rischio della commissione di reati 231
- quantificare gli indici di rischio e stabilire le priorità di intervento per eliminare alla radice le cause dei modi di “guasto” individuati e/o migliorare i sistemi di controllo;
- identificare le opportune azioni correttive/preventive e valutarne l’impatto complessivo sugli indici di rischio.

L’applicazione sistematica e completa della metodologia FMEA consente anche di:

- disporre di una mappatura sempre aggiornata delle parti/elementi del processo e della loro criticità dal punto di vista del rischio commissione reati, dei relativi modi di “guasto” e delle fasi del processo dove intervenire per eliminare le cause dei modi di “guasto” e/o per migliorare i sistemi di controllo;
- documentare e storicizzare i miglioramenti attuati contribuendo alla costruzione di una «memoria tecnica» (*knowledge data base*).

Il primo passo consiste nella scomposizione del processo nelle sue attività elementari. A questo punto, nell'analisi dei “guasti” di ogni attività, occorre:

- Individuare tutti i possibili modi di “guasto”, e per ciascuno:
  - Individuare tutte le possibili cause (p.es. mancanza adeguati controlli preventivi, anomalie nella prassi applicativa, etc.)
  - individuare tutti i possibili effetti (rischio commissione reati 231)
  - individuare tutti i controlli in essere (a prevenzione o a rilevamento del modo di guasto – classificazione degli standard di controllo)

Per tutte le combinazioni modo di guasto - causa si devono valutare tre fattori:

- P – probabilità di accadimento (1-10)
- G – gravità dell'effetto (1-10)
- R – possibilità di rilevamento da parte dei controlli (10-1)

Per le voci “P” e “G” 1 rappresenta la condizione di minimo rischio e 10 quella di massimo rischio. Per la voce "R" minore è il punteggio (ad esempio 1) maggiore è la possibilità di rilevamento del modo di guasto.

Probabilità (P)		**Gravità (G)**		**Rilevabilità (R)**	
1	remota	1	irrilevante (sanzione pecuniaria < 100 quote)	1	molto alta
2-3	bassa	2-3	danno lieve (sanzione pecuniaria tra 100 e 200 quote)	2-3	alta
4-6	media/ moderata	4-6	danno moderato, impatto lieve (sanzione pecuniaria tra 200 e 500 quote)	4-6	media/ moderata
7-8	alta	7-8	danno grave (sanzione pecuniaria tra 200 e 500 quote + sanzione interdittiva)	7-8	bassa
9-10	molto alta	9-10	danno gravissimo permanente (sanzione pecuniaria > 500 quote + sanzione interdittiva)	9-10	remota

L'analisi sopra descritta permette di individuare i modi di guasto più critici mediante l'Indice di Priorità del Rischio (IPR):

IPR = P × G × R

Le azioni di miglioramento del processo o sistema dovranno essere orientate principalmente sui modi di guasto che presentano i più alti valori di IPR.

IPR	Rischio	Priorità di intervento	Azioni di miglioramento/correttive
1 a 50	accettabile/ trascurabile	interventi di monitoraggio	mantenere lo standard di controllo / misure di miglioramento possono essere attuate
51 a 100	medio	interventi di programmazione	gli standard di controllo devono essere modificate/implementate
101 a 1000	elevato	interventi di urgenza	gli standard di controllo devono essere immediatamente attuate

4.3 I Protocolli

Per ognuna delle attività a rischio identificate è stato predisposto un protocollo (v. Parte Speciale) che contiene la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nell'ambito di tali attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del D.lgs. 231/01 e rappresentano solo una parte degli standard costituenti il complessivo sistema dei controlli della Società.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/01 indica tra gli oneri a carico dell'ente per andare esente da responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati ivi previsti l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, che ha natura di ufficio interno all'Ente prende il nome di **Organismo di Vigilanza** o **OdV**.

In conformità alle disposizioni dettate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, al fine di assicurare una efficace ed effettiva attuazione del Modello, l'OdV deve presentare le seguenti caratteristiche

Autonomia ed indipendenza:
È fondamentale che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, pertanto, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Al fine di garantire inoltre una maggiore obbiettività di giudizio in relazione alle verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello è necessario che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

Professionalità e Onorabilità
L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, dunque, proprie di chi svolge attività ispettiva, di consulenza e legale: tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio; non sono, in ogni caso, nominabili quali membri dell'Organismo soggetti, esterni o interni all'azienda, che siano interdetti, anche solo temporaneamente o sospesi dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, che versino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cc., ovvero che siano sottoposti a procedimento penale oppure abbiano riportato condanna – anche non definitiva ed anche pronunciata in seguito a procedimento di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p. – per alcuno dei reati previsti nel catalogo di cui al D.lgs. 231/01.

Continuità d'azione
L'OdV deve porre in essere continuativamente le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri ispettivi nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le caratteristiche sopra indicate, nonché di garantire all'OdV l'esercizio degli autonomi poteri di iniziativa e controllo dei quali deve essere dotato, le linee guida di Confindustria suggeriscono, tra le varie possibilità in funzione delle specifiche caratteristiche aziendali, la creazione di un organismo ad hoc in composizione:

- monocratica: vi è una singola persona fisica che svolge la funzione di OdV;
- pluripersonale: l'OdV è composto da più persone, interne (Consiglieri di amministrazione indipendenti o non esecutivi, l'internal auditor, il responsabile della qualità aziendale, etc.) e/o esterne (consulenti, professionisti, ecc.).

Pur dovendo sempre sussistere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione l'art. 6, co. 4bis, D.lgs. 231/2001 prevede espressamente la possibilità nelle società di capitali di attribuire le funzioni al Collegio Sindacale, al Collegio di Sorveglianza o al Comitato di Controllo.

Avvalendosi della facoltà prevista dalla legge, la Società ha attribuito le funzioni dell'OdV ad un organismo collegiale, composto da due componenti esterni.

5.3 Durata in carica – cessione – revoca – rinnovo

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e l'eventuale compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti l'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre esercizi consecutivi e decadono alla data convocata per l'approvazione della proposta di bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. La carica potrà essere rinnovata a seguito di verifica positiva dell'attività svolta dai componenti dell'OdV.

Costituisce **causa di cessazione** dell'incarico dei singoli membri dell'OdV:

- scadenza dell'incarico;
- decadenza dall'incarico;
- revoca per giusta causa;
- rinuncia scritta del membro.

Costituisce causa di **ineleggibilità** alla carica, ovvero di **decadenza** qualora la circostanza si verifichi in data successiva alla nomina:

- relazione di parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica i membri del management, nonché persone che svolgano, anche di fatto, funzioni di gestione all'interno della Società;
- le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti all'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- l'aver esercitato, nei tre esercizi precedenti la nomina, la funzione di amministratore con poteri di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure concorsuali in genere;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art.444 c.p.p., per alcuno dei reati previsti nel D.lgs. 231/01.

Per **"giusta causa"** di revoca dei membri dell'OdV si deve intendere:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- conflitti di interesse, effettivi o potenziali, con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato;
- l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV.

L'OdV è tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio Amministrazione di qualsiasi evento che implichi la perdita – anche temporanea – dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico ed agisce con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di informazioni riservate.

Il Consiglio di Amministrazione, può deliberare annualmente, su indicazione dell'OdV, un budget di spesa che l'OdV potrà utilizzare per il corretto svolgimento dei propri compiti (corsi d'aggiornamento, partecipazione a convegni, trasferte, nomina di ausiliari, etc.).

5.4 Compiti dell'OdV

In conformità alle disposizioni del D.lgs. 231/01, le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono essere come segue compendiate:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, e sull'attivazione delle procedure di controllo previste nei protocolli;
- verificare la coerenza del Modello e la sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio, mediante controllo delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere e verificare, con specifico procedimento, le segnalazioni pervenute inerenti eventuali irregolarità o violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative idonee alla diffusione della conoscenza e comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine all'osservanza del Modello;
- coordinarsi con gli altri organi e con i vari responsabili delle altre funzioni aziendali, con scambi di informazioni;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione prevista dai protocolli;
- verificare che gli elementi previsti dai protocolli siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/01;
- redigere rapporti informativi periodici da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale della Società, in merito all'efficacia ed effettività del Modello ed all'eventuale opportunità di sue revisioni o miglioramenti;
- informativa esaustiva e tempestiva in caso di ispezioni, indagini o richieste di informazioni da parte di corpi di polizia, autorità di vigilanza, giudiziarie o tributarie.

Più in generale, all'OdV spetta ogni attività connessa o relativa alla vigilanza sulla costante efficacia ed efficienza del Modello e di controllo sui fattori che potrebbero segnalare il rischio di verificarsi di un reato fonte di responsabilità della Società. In tale ottica, l'OdV è a disposizione dei destinatari per fornire chiarimenti o spiegazioni in merito a possibili dubbi normativi, interpretativi o applicativi riguardanti il D.lgs. 231/01 ed il Modello.

5.5 Poteri e facoltà dell'OdV

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo dell'attività amministrativa e gestoria della Società, dovendo riferire – relativamente alla conduzione ed all'esito delle verifiche – direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per tali motivi, i componenti l'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento dei compiti loro assegnati, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

In particolare, l'OdV, anche avvalendosi della collaborazione di varie strutture aziendali, dispone dei seguenti poteri, la cui elencazione è da considerarsi esemplificativa e non esaustiva

Poteri nell'ambito dell'attività di controllo e di ispezione:

- procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'efficacia ed all'applicazione del Modello;
- procedere, a seguito di segnalazioni – anche anonime – ovvero a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'attività dei destinatari oggetto della segnalazione o del provvedimento, nell'ambito della normativa vigente e garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza;
- prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa; le attività di controllo dovranno essere intensificate in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati;
- verificare e richiedere il rispetto dei principi del Codice Etico adottato dalla Società anche con riferimento ai Collaboratori esterni;
- richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, anche estraendone copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte;
- segnalare agli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali ostacoli che venissero frapposti all'esercizio della propria attività;
- regolamentare sotto il profilo operativo le modalità e la tempistica di espletamento degli adempimenti derivanti dalle procedure aziendali rilevanti per il Modello e, in particolare, di concerto con il Consiglio di Amministrazione:
  - suggerire l'emanazione di comunicazioni di servizio;
  - regolare il flusso di informazioni, stabilire la modalità e la tempistica di trasmissione delle stesse;
  - partecipare alla programmazione di incontri per la formazione del personale della Società e per i singoli Destinatari e/o nuovi assunti;
- predisporre il Piano di Vigilanza sui temi di cui al presente Modello.

Poteri nell'ambito della verifica dell'efficacia e della formulazione di proposte di adeguamento del Modello:

- in coordinamento con i responsabili delle aree e attività Sensibili, verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati;
- verificare il livello di conoscenza del Modello da parte del personale mediante:
  - verifiche periodiche su singoli atti (verifiche a campione di atti societari e di contratti relativi ad Aree ed Attività Sensibili)
  - verifiche periodiche sull'efficacia delle procedure aziendali rilevanti per il Modello;
- analizzare le richieste e le segnalazioni pervenute all'OdV;
- alla luce delle modifiche normative di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, proporre agli organi competenti gli opportuni adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello;

L'Organismo di Vigilanza redige un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo. Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso della durata dell'incarico prevedendo, altresì, la possibilità di verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività l'OdV potrà avvalersi, nei casi in cui lo reputi opportuno, e previo accordo con il Consiglio di Amministrazione, sia di consulenti esterni, che del personale della Società, in ragione delle rispettive competenze e professionalità.

5.6 Flussi informativi

Linee di reporting verso l'Organo Amministrativo

L'OdV provvede a riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione attraverso la predisposizione di un apposito rapporto scritto avente ad oggetto l'attività svolta e le eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità, con le seguenti modalità:

- con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- tempestivamente, una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, o di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo;
- tempestivamente, in merito alle violazioni accertate del Modello Organizzativo, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della società e sul suo corretto funzionamento.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse senza indugio le informazioni 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 contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti o eventi con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/01 (p.es. verbali di audit, sopraluoghi, etc.);
- procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti per violazioni del Modello organizzativo;
- adozione di sistemi organizzativi di gestione;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed impiego di finanziamenti e contributi pubblici;
- il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica;
- cambiamenti organizzativi aziendali;
- modifiche nell'assetto societario o nell'operatività dell'impresa.

6 PIANO DI COMUNICAZIONE

6.1 Introduzione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello organizzativo adottato, la Società intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

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

L'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità allo scopo di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni e principi che sono tenuti ad osservare.

6.2 Diffusione e formazione

I contenuti del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, in ossequio al principio della massima diffusione interna ed esterna dei valori, dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

Per i dipendenti ed i collaboratori interni dovrà essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, mentre per gli altri soggetti destinatari del Modello la suddetta documentazione, limitatamente al presente documento ed al Codice Etico, verrà resa disponibile sul sito web aziendale.

La Società organizzerà altresì dei percorsi formativi che potranno concretizzarsi, a seconda dei casi, attraverso la distribuzione di materiale informativo o in corsi da tenersi in aula.

Il piano di formazione sarà concordato nei contenuti e nelle modalità con l'Organismo di Vigilanza.

6.3 Clausole contrattuali

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con la Società, nei contratti verranno inserite clausole standard che impegnino a non tenere condotte tali da determinare violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico, con previsione, in caso di violazione di tale obbligo, di sanzioni contrattuali, in esse compresa la possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

7 SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 La funzione del sistema sanzionatorio

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

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

La finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

7.2 Le violazioni

Il sistema sanzionatorio trova applicazione ove ricorrano una o più delle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate a far parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento;
- il porre in essere delle ritorsioni di cui all'art. 17 del d.lgs. 24/2023, salvo in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai soggetti titolari dei poteri;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili.

7.3 Le sanzioni

a) <u>Criteri generali di irrogazione delle sanzioni</u>

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave. 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'instaurazione di un eventuale procedimento civile e/o penale e dall'esito dello stesso, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

b) Misure nei confronti degli Amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice della Società. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dal Codice civile, a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il Collegio Sindacale convocherà l'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse sanzioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

c) Misure nei confronti dei sindaci

In ipotesi di mancato rispetto del Modello Organizzativo da parte del di un membro del Collegio Sindacale, l'OdV informa immediatamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, i quali procederanno agli accertamenti ritenuti necessari e ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti in conformità alla normativa vigente. Indipendentemente dall'applicazione di misure sanzionatorie è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

d) Misure nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, nonché sia imputabile la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché effettui con dolo o con colpa grave una segnalazione che si dovesse rivelare infondata, si applicheranno pertanto le misure più idonee in conformità a quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro. Potrà essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

Nelle procedure disciplinari che involgono il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di Vigilanza.

e) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL e dalle normative collettive aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni

del Modello o violi le misure di tutela del segnalante, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
  - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal D.lgs. 231/01 o effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si dovessero rivelare infondate, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
  - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

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, agli organi aziendali.
Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio personale.

f) Misure nei confronti di fornitori e partner commerciali

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico della Società.

In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico sarà considerata inadempimento grave per la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 e ss. del codice civile.

La Società si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal D.lgs. 231/01.

g) Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società, in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

h) Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra gli Amministratori o i Sindaci, informeranno immediatamente gli organi societari: tali

organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti, sino alla revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7.4 Il risarcimento del danno

La Società ribadisce, in questa sede, che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. La Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, la Società sin d'ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, Sindaci, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni previste dal presente sistema sanzionatorio, la Società si riserva sin d'ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecatole.