

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N. 231

approvato dall'Assemblea Consortile del _____

Sommario

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
1.1. La responsabilità amministrativa derivante da reato.....	5
1.2. Reati previsti dal Decreto	6
1.3. Sanzioni.....	9
1.4. Esclusione della responsabilità.....	10
1.5. Il Modello Organizzativo e l’Organismo di Vigilanza	11
2. IL CONSORZIO PER LA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE -CONSORZIO FOCOM.....	14
2.1 Sistema di governo: identità istituzionale	14
2.2. Assetto organizzativo.....	17
2.2.1. Principi e criteri di organizzazione.....	17
2.2.2. Organi di governo	18
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	20
3.1. I destinatari del Modello Organizzativo.....	21
3.2. La predisposizione e l’adozione formale del Modello Organizzativo.....	23
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4.1. Composizione, nomina e permanenza in carica.....	27
4.2. Cause di incompatibilità, revoca e sospensione.....	27
4.3. Funzioni e compiti	29
4.4. Norme generali relative all’O.d.V.	30
4.5. <i>Reporting</i> dell’O.d.V. verso il Consiglio Direttivo	31
4.6. Flussi informativi verso l’O.d.V. – informazioni di carattere generale	31
4.7. Flussi informativi verso l’O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie	33
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
5.1. Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare	34
5.2. Destinatari e criteri di applicazione.....	35
5.3. Misure nei confronti dei Dipendenti	36
5.4. Misure nei confronti del Presidente o di taluno dei componenti del Consiglio Direttivo.....	37
5.5. Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori	37

5.6. Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.	38
6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	38
6.1. Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori	38
6.2. Informazione a Fornitori e <i>Partner</i>	39
6.3. L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico	40

PARTE GENERALE

DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. La responsabilità amministrativa derivante da reato.

Il Decreto Legislativo 231/2001, intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*, emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997. Il Decreto Legislativo in esame ha introdotto nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale (anche se formalmente amministrativa degli enti per alcuni **reati, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso** (si tratta dei soggetti in posizione c.d. apicale), ed, infine, **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati** (i c.d. soggetti in posizione subordinata) .

Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il fatto reato. L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Di conseguenza, la responsabilità dell'ente sussiste solo per i **reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio** da parte di soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in precedenza citati qualora non siano state adottate misure idonee a prevenire il reato. Ciò significa che la sola esistenza di rapporti soggettivi qualificati in capo all'autore del reato non è, di per sé, sufficiente a far sorgere la responsabilità della persona giuridica. L'ente risponde del reato sia nei casi in cui il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente stesso, sia nei casi in cui il reato commesso si riveli comunque vantaggioso per l'ente. L'ente, al contrario, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La novità effettiva introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 consiste, dunque, nell'ampliamento della responsabilità a **carico degli enti**, considerato che, in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.

Le disposizioni del D.Lgs n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), alle associazioni non riconosciute, alle società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, alle Società di capitali nessuna esclusa, ai **consorzi con rilevanza esterna** – quali, come a breve si vedrà, appunto il Consorzio FOCOM -agli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL/ASP, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici. Per ciò che qui più rileva, ai consorzi con rilevanza esterna quale è il Consorzio FOCOM si applicano, dunque, le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo in disamina, e ciò rende opportuna la realizzazione del Modello 231 di cui esso intende dotarsi.

1.2. Reati previsti dal Decreto

La responsabilità dell'Ente è prevista solo per determinati reati, dettagliatamente specificati nel "catalogo" dei c.d. "reati presupposto" di cui alla sezione III del Capo I del D.Lgs. 231.

In virtù del principio di legalità, l'ente non può essere considerato responsabile se il reato commesso da un soggetto apicale o da un sottoposto non è contemplato nel suddetto elenco. Di conseguenza, l'area di operatività del D.Lgs. 231 è individuata e delimitata proprio dall'ampiezza delle previsioni di tali reati, predeterminati dal Decreto Legislativo al momento della sua originaria emanazione, ma periodicamente aggiornato ed integrato. Originariamente erano previsti i reati relativi a **delitti contro la Pubblica Amministrazione**, e ad alcune **ipotesi di truffa aggravata in danno dello Stato, enti pubblici e Unione Europea**.

Si tratta in particolare dei reati previsti dagli **artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/01**, vale a dire:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter*, comma 2, c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Successivamente, si sono susseguiti molti interventi legislativi, che hanno esteso sensibilmente il campo dei reati contemplati. Questi ultimi si riferiscono in particolare alle seguenti materie:

- **reati informatici**, indicati dall'art. 24-bis, del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 48 del 18/03/2008;
- **reati di falsità in monete**, carte di pubblico credito e valori in bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.), indicati dall'art. 25-bis, del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.L. n. 350/2001, conv., con modificazioni, in L. n. 409/2001;
- **reati societari**, indicati dall'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 61 dell'11/04/2002;
- **delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico**, indicati dall'art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7 del 14/01/2003;
- **reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), indicati dall'art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7/2006;
- **reati contro la personalità individuale** (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.), indicati dall'art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 228/2003;
- **reati relativi al market abuse**, indicati dall'art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 62 del 18/04/2005 in materia di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, con l'introduzione dell'art. 187 quinquies nel Testo Unico sulla Finanza;
- Inoltre, la Legge 28 dicembre 2005, n. 262, recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" ha introdotto modifiche che, direttamente o indirettamente, hanno inciso sul D. Lgs. 231/2001 ed in particolare: l'art. 31 della L. 262/2005 ha introdotto tra i **reati societari** di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001 il delitto di "omessa comunicazione del conflitto di interessi", previsto dall'art. 2629-bis c.c., l'art. 34 ha abrogato l'art. 2623 c.c. ed ha introdotto il delitto di "falso in prospetto" all'interno del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (art. 173- bis), senza tuttavia prevedere nel D. Lgs. 231/2001 nessun rinvio a tale norma e l'art. 39 ha disposto che le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 25 ter D. Lgs. 231/2001 fossero raddoppiate;
- **reati di omicidio e lesioni commessi con violazione della normativa per la salute e sicurezza sul lavoro**, indicati dall'art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dal D. Lgs. n. 81/2008; la norma prevede la responsabilità degli Enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, (artt. 648 bis e 648 ter c.p.) indicati dall'art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 231/2007;

PARTE GENERALE

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99;
- **induzione a dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, (art. 377 bis c.p.) indicato dall'art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 art. 41.

Sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 177 del 1 agosto 2011 è stato poi pubblicato il D.Lgs 7 luglio 2011, n. 121, recante *“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”*, che ha introdotto tra i reati rilevanti ex D.Lgs 231/2001 numerosi **reati ambientali**. Il D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente modificato dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n. 109 recante *“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*, che ha novellato il D. Lgs. 231/2001 introducendo l'art. 25 *duodecies*, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti al **reato di occupazione di lavoratori stranieri** privi del permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 22 co.12 bis del D.Lgs. 286/1998.

Successivamente, con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”*, il legislatore nazionale è nuovamente intervenuto sul novero dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, rimodulando alcuni reati in materia di **corruzione** - quali la corruzione per atto d'ufficio, diventata *“corruzione per l'esercizio della funzione”* (art. 318 c.p.) ovvero la concussione (art. 317 c.p.) - ed estendendo l'ambito di applicazione della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti al nuovo reato di *“induzione indebita a dare o promettere utilità”* (art. 319 quater c.p.) e di *“corruzione tra i privati”* nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 c.c., come riformulato dalla legge stessa. L'elenco dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente ampliato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 recante *“Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio”*, che ha introdotto nell'ordinamento nazionale il reato di **autoriciclaggio** (art. 648-ter1 c.p.), estendendo allo stesso la responsabilità da reato ex D. Lgs. 231/2001 mediante l'integrazione dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01 che, a far data dal 1 gennaio 2015, annovera tale reato tra i cc.dd. *“reati 231”*.

Da ultimo, con due provvedimenti normativi, la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti è stata ancora oggetto di ulteriori integrazioni ad opera della Legge 22 maggio 2015 n. 68, recante *“Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”*, che ha introdotto nel codice penale nuove fattispecie di **reati ambientali** (inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività e

impedimento al controllo ambientale) che assumono rilievo anche ai fini della responsabilità ex 231, nonché della Legge 27 maggio 2015 n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" che ha apportato modifiche rilevanti in materia di sanzioni per i **delitti contro la P.A.**, del reato di **false comunicazioni sociali** e della commisurazione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari.

1.3. Sanzioni

Nei confronti dell'Ente cui è riconosciuta una responsabilità in conseguenza della commissione dei reati presupposto, il 231/01 prevede sia sanzioni **pecuniarie** (commisurate per quote e valore di ogni quota) che sanzioni **interdittive** (interdizione dell'esercizio e delle attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione e revoca di finanziamenti, sussidi, agevolazioni, contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi).

Nel dettaglio, le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono graduate in base alla gravità della condotta criminosa. Il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli enti le seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria è obbligatoriamente applicata in ogni ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reato. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Poiché, ai sensi della norma succitata, l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, la sanzione pecuniaria applicabile ad un ente può variare da un minimo di 25.800 ad un massimo di 1.549.000,00 euro da commisurare in relazione alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, ed alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente

Ai sensi dell'art. 12 co. 1 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà, e non può comunque essere superiore a 103.291 euro, se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

E' prevista la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle precedenti lettere, ai sensi dell'art. 12 co. 2 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può però essere inferiore a 10.329 euro.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs 231/2001, le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive (la cui durata può variare dai 3 mesi ai 2 anni) sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali. Esse, infatti, si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.4. Esclusione della responsabilità

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa qui in disamina, prevede un'ipotesi specifica di esenzione da detta responsabilità dell'ente qualora l'ente dimostri:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello di organizzazione** e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'esclusione della responsabilità opera qualora le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato. Tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato possono avere effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lett. c), e 18, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 succitati).

Infatti in caso di instaurazione di un procedimento penale:

- l'adozione del Modello - prima della commissione del reato - rappresenta condizione necessaria affinché l'ente possa essere assolto;
- l'adozione del Modello consente di escludere l'applicazione delle sanzioni interdittive con la conseguente applicazione delle sole sanzioni pecuniarie;
- l'adozione del Modello comporta la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà;
- l'adozione del Modello determina la sospensione delle misure cautelari eventualmente disposte dall'autorità giudiziaria in via preventiva.

La normativa definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione del Modello; tra esse assumono particolare rilievo:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Diviene, allora indispensabile analizzare e definire, nel prosieguo, le caratteristiche del Modello Organizzativo qui adottato, per constatarne la rispondenza ai suddetti requisiti normativi e riconoscerne l'efficacia esimente per il Consorzio adottante in caso di perpetrazione dei reati contemplati che altrimenti potrebbero dar luogo a responsabilità dell'Ente.

1.5. Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, elemento fondamentale per la gestione della responsabilità dell'ente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione del personale nei confronti dell'organismo 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;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un **documento**, costruito come **regolamento interno** e **adottato dall'ente in modo formale**.

Il Modello Organizzativo individua, descrive e analizza i seguenti elementi:

- le **attività svolte dall'ente** in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le **aree di rischio di reato**;
- i **reati** che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i **meccanismi e le procedure utilizzate dall'ente per prevenire i reati medesimi**: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;
- le **modalità di gestione delle risorse** impiegate dall'ente ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento **dell'organo di controllo e vigilanza**;
- il **sistema informativo** atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'ente, e viceversa;
- la **comunicazione** e la **formazione del personale** ai fini della prevenzione dei reati;
- i **meccanismi sanzionatori** in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il **codice etico** adottato dall'ente;
- le **procedure di verifica periodica e di revisione** dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'ente in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio **Organismo di Vigilanza**, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

2. IL CONSORZIO PER LA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE - CONSORZIO FOCOM

Il Consorzio FOCOM è un **ente di formazione accreditato** dalla Regione Campania, **senza scopo di lucro**, ed è focalizzato nelle attività di consulenza e formazione diretta agli Enti pubblici e privati.

La **mission** del Consorzio FOCOM è la promozione e lo sviluppo del territorio locale e nazionale, assistendo gli attori economici attraverso servizi di **formazione**, ad alto contenuto di innovazione tecnologica e consulenza manageriale. Il suo obiettivo è quello di operare in tutti quei campi necessari a condurre i propri clienti ad incrementare il valore aziendale mediante l'incremento del proprio patrimonio formativo e dunque delle potenzialità operative. La **mission** del Consorzio, i valori fondanti e gli scopi perseguiti sono dettagliatamente descritti nel **Codice Etico** che costituisce parte integrante del presente Modello 231.

Vengono esplicitati di seguito:

- gli strumenti e i sistemi atti a garantire il **governo dell'organizzazione** e il funzionamento dell'ente;
- l'**assetto organizzativo**, comprese le principali responsabilità attribuite alle diverse funzioni ed unità che compongono il sistema gestionale dell'ente.

I contenuti specifici di questa parte sono ricavati dall'**Atto Costitutivo** del Consorzio del 01.08.1997 (atto per notaio Paolo GUIDA, repertorio n.2794, raccolta n.936) e dello **Statuto** in allegato "A" al suddetto atto costitutivo, nonché dagli atti costitutivi e statuti delle Società consorziate.

2.1 Sistema di governo: identità istituzionale

Il Consorzio è stato costituito il 01 Agosto 1997 ai sensi degli artt. 2612 e ss. del codice civile, svolge attività esterna ex art. 2602 cod. civ., ed ha la denominazione completa di "CONSORZIO PER LA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE" siglabile "**CONSORZIO FOCOM**".

Esso ha sede legale ed operativa in Napoli – Agnano alla via Scarfoglio n.22.

La durata prevista nell'atto costitutivo è stabilita fino al 31 dicembre 2030.

Il Consorzio non ha fini di lucro ed ha per scopo l'esecuzione, con propria organizzazione dei mezzi necessari per conto dei consorziati, della promozione e della realizzazione di programmi produttivi e di immagine nei settori informatico e telematico, nonché di selezione e formazione professionale nei suddetti settori e di teleformazione rivolta ad enti pubblici e/o privati, nell'ambito internazionale e nazionale.

PARTE GENERALE

Il Consorzio coordina le attività imprenditoriali dei consorziati, nella misura richiesta dall'esigenza di assicurare, al fine della migliore esecuzione delle opere e dei servizi ad esso commissionati, la somministrazione dei beni e la prestazione dei servizi rispettivamente prodotti e che, comunque, i consorziati sono in grado di fornire.

Il Consorzio compie, in nome proprio e per conto dei consorziati, l'attività necessarie nei confronti sia dei committenti, sia dei consorziati, sia dei terzi, all'esatto adempimento delle obbligazioni assunte con i committenti e, sempre in nome proprio e per conto dei consorziati, riscuote i corrispettivi dovuti.

In particolare, il consorzio svolge, in nome proprio e per conto dei consorziati nei settori dell'informatica e della telematica:

a) Attività promozionale

- per la diffusione della cultura informatica e telematica
- per lo sviluppo di professionalità ed occupazione nei settori delle nuove tecnologie
- per l'organizzazione di convegni, seminari, gruppi di studio, mostre, esposizioni e concorsi
- per creazioni di marchi di qualità
- per studi e ricerche di mercato e strategie di sviluppo
- per la partecipazione a gare ed appalti nazionali ed esteri indetti da enti pubblici e privati
- per l'assistenza aziendale e formativa
- per l'istituzione e la gestione di corsi di qualificazione professionale
- per la produzione e la commercializzazione di prodotti tecnologici disponibili sul mercato o di produzione dei consorziati
- per l'assemblaggio e la vendita di componentistica hardware
- per ogni attività produttiva, commerciale, di prestazione di servizi e formativa connessa a nuove tecnologie

b) Attività di ricerca

- per lo svolgimento di programmi di ricerca scientifica, tecnologica, di sperimentazione, di aggiornamento professionale, in particolare nel campo dell'ecologia e dell'ambiente
- per l'acquisizione, la diffusione e l'applicazione di informazioni tecnologiche
- per l'aggiornamento di tecniche gestionali
- per la diffusione ed il progresso delle tecnologie informatiche presso la Pubblica Amministrazione, gli enti locali, aziende private, nazionali ed estere
- per l'assistenza tecnica

c) Attività di provvista

- per l'acquisto e l'affitto in comune di beni strumentali, materie prime, semilavorati, brevetti

d) Attività gestoria

- per l'acquisizione e la gestione in comune di centri ed aree attrezzate per lo sviluppo del programma consortile
- per la gestione in comune di stabilimenti industriali per la sperimentazione e la produzione dei beni e servizi delle imprese consorziate e del Consorzio stesso
- per la gestione di corsi di qualificazione e formazione professionale
- per l'assunzione, la gestione di appalti di forniture di beni e servizi ad enti pubblici e privati, nonché per la realizzazione di intere opere o settori di esse.

Il Consorzio, infine, a norma dell'atto costitutivo, potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine a quelle sopra elencate, ed è abilitato a compiere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, industriale e finanziarie necessarie ed utili alla realizzazione dei propri scopi, direttamente o indirettamente attinenti ai medesimi, e, tra l'altro, come da previsioni contenute nell'atto costitutivo, potrà:

- a) assumere interessenze e partecipazioni sotto qualsiasi forma in imprese che svolgano attività analoga o accessoria
- b) aderire o partecipare ad altri enti ed organismi economici
- c) promuovere o partecipare ad associazioni temporanee di imprese, anche non consorziate
- d) concedere garanzie sotto qualsiasi forma per facilitare l'attività produttiva, contrattuale e logistica di risorse delle imprese consorziate
- e) prestare la consulenza diretta e mirata all'acquisizione della certificazione di qualità da parte di ditte ed imprese, nonché all'applicazione delle norme nazionali ed europee concernenti la sicurezza
- f) individuare le forme di finanziamento delle iniziative imprenditoriali, intrattenendo rapporti con istituti di credito, banche, enti pubblici e privati.

Il Consorzio FOCOM, dunque, da oltre venti anni opera nel fornire supporto alle aziende operanti in ambito locale e nazionale attraverso l'azione delle imprese aderenti al gruppo consortile; grazie all'azione combinata delle parti, ossia delle società consorziate, esso si propone come *partner* per imprenditori pubblici e privati, offrendo alle aziende assistenza sotto molteplici aspetti, i principali dei quali, nell'ottica della *mission* consortile, sono rappresentati dall'orientamento professionale e dunque dalla **formazione** e riqualificazione del personale lavorativo, nonché dello sviluppo tecnologico, ed infine dei servizi di consulenza collegati ai settori suddetti.

Attraverso l'integrazione delle risorse, la consolidata **esperienza** delle società consorziate, e la professionalità acquisita, il Consorzio si propone di essere un perno importante per la costruzione e realizzazione di progetti aventi valenza strategica per la valorizzazione del territorio e lo sviluppo delle aziende che vi operano, nell'interesse di tutti i cittadini e della collettività.

Attualmente il Consorzio comprende **due imprese consorziate: INPUT DATA S.R.L. E S.I.P.A. S.R.L.**, ciascuna delle quali detiene il 50% delle quote di partecipazione consortili.

2.2. Assetto organizzativo

2.2.1. Principi e criteri di organizzazione

In termini generali, l'attività del Consorzio FOCOM è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione dell'utenza, dei cittadini, del sistema sociale ed economico e del personale;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione dei cittadini;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- separazione tra le responsabilità di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le responsabilità gestionali spettanti alle figure apicali;
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- articolazione delle strutture organizzative in relazione a programmi ed obiettivi stabiliti in fase di pianificazione;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi e ricorso alla collegialità come strumento di coordinamento tra le articolazioni del Consorzio e le Società consorziate;
- attenzione alla comunicazione interna tra le strutture organizzative;
- ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione.

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;
- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità ;
- c) formazione professionale permanente del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;

- e) flessibilità nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi e percorsi di riqualificazione professionale;
- f) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
- g) corrette e propositive relazioni sindacali.

2.2.2. Organi di governo

Gli **organi di governo** del Consorzio FOCOM sono:

- a) l'Assemblea Consortile;
- b) il Consiglio Direttivo;
- c) il Comitato tecnico se nominato.

L'organo di **gestione** dell'Azienda è il Consiglio Direttivo che per previsione statutaria può agire anche incaricando, per specifici affari o con deleghe di carattere generale, uno o più Consiglieri Delegati, ovvero il Presidente.

Di seguito vengono dettagliatamente esposti i caratteri, la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento dei suindicati Organi consortili.

a. L'ASSEMBLEA CONSORTILE

L'Assemblea del Consorzio è composta da tutte le imprese consorziate aderenti, ed in regola con il pagamento dei contributi. Le sue deliberazioni, assunte in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti i consorziati ancorché non intervenuti o dissenzienti.

Essa è convocata almeno una volta l'anno entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale, per approvazione del bilancio e ogni altro argomento posto all'ordine del giorno; si riunisce, altresì, ogni qualvolta il consiglio direttivo lo ritenga necessario e ne disponga la convocazione, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta da almeno un terzo delle consorziate.

L'Assemblea Consortile è organo di indirizzo, di controllo politico-amministrativo e di raccordo con gli Enti Soci. Ad essa spetta di procedere alla nomina del Consiglio Direttivo, con votazione a maggioranza assoluta; di approvare il rendiconto annuale, deliberare sulle relazioni del Consiglio di amministrazione, di deliberare sulle modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto e sullo scioglimento del consorzio, stabilendo le norme per la liquidazione; deliberare sulle domande di ammissione presentate dalle imprese non ancora consorziate; determinare le penalità a carico delle imprese inadempienti; deliberare su tutti gli altri oggetti attribuiti alle sue competenze dalla legge o dallo Statuto. Tutte le votazioni sono assunte con deliberazione a maggioranza assoluta delle imprese consorziate.

L'Assemblea Consortile rappresenta unitariamente gli Enti Consorziati e, nell'ambito delle finalità indicate nello statuto, esercita le competenze come previste ed elencate all'art. 9 dello Statuto. L'Assemblea Consortile è organo permanente, non soggetto a rinnovi per scadenze temporali, ma sottoposto a variazioni nella compagine soltanto quando si verifichi un cambiamento nella titolarità delle cariche.

b. IL CONSIGLIO DIRETTIVO

Il Consorzio FOCOM è amministrato da un Consiglio direttivo la cui composizione, funzionamento e attribuzioni sono previsti dall'art. 7 dello Statuto. Esso è composto da tanti membri quanti sono i consorziati, oltre il Presidente.

Qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, il Consiglio elegge il Presidente. Il Consiglio si riunisce quando lo ritenga opportuno il Presidente o ne faccia richiesta almeno un terzo dei suoi componenti.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei membri del Consiglio che delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza relativa dei presenti; in caso di parità, prevale il voto del presidente.

Il Consiglio direttivo ha, a norma dello Statuto, tutti i poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione e per il conseguimento degli scopi consortili.

Dura in carica **tre anni** ed i suoi membri sono rieleggibili.

Il Consiglio può delegare al Presidente ovvero ad uno o più consiglieri, compatibilmente con le leggi vigenti e con le norme statutarie, parte dei suoi poteri.

L'assegnazione dei lavori alle imprese consorziate spetta pure al consiglio direttivo, il quale li ripartisce secondo le possibilità tecniche delle stesse e, comunque, seguendo, sempre che sia possibile, un criterio di rotazione.

Il Consiglio direttivo può avvalersi, se ritenuto necessario, dell'opera di un comitato tecnico consultivo, insediato dal consiglio stesso e costituito da persone di provata capacità, provenienti dalle imprese aderenti al consorzio. Tale comitato, presieduto da un coordinatore, potrà esprimere il proprio motivato parere sulla valutazione dei lavori, sull'opportunità o meno della loro assunzione, sul sistema di esecuzione e sulla loro ripartizione; potrà, altresì, se incaricato, assumere la direzione tecnica dei lavori eseguiti direttamente dal consorzio o assegnati, per l'esecuzione, ad una o più imprese consorziate; infine, dovrà esercitare la sorveglianza perché i lavori assegnati alle imprese consorziate siano eseguiti nei modi e nei termini fissati.

Attualmente i **membri** componenti del Consiglio Direttivo sono: MAZIO Sergio; TELESE Brigida; MAZIO Marco Maria (tutti nominati con atto del 21.12.2015).

b.1. IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Per espressa previsione statutaria (art.8 Statuto, richiamato dall'art. 8 dell'Atto Costitutivo) il Presidente ha la rappresentanza legale del Consorzio e tutti i poteri di firma connessi.

In particolare, il Presidente è autorizzato a riscuotere da pubbliche amministrazioni o da privati pagamenti di ogni natura e a qualsiasi titolo, rilasciando liberatorie quietanze.

Egli ha anche facoltà di nominare avvocati e procuratori nei limiti attivi e passivi riguardanti il consorzio davanti a qualsiasi Autorità Giudiziaria ed Amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione.

Attualmente il Presidente del Consiglio Direttivo è MAZIO Sergio.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Consorzio FOCOM si dota di un Modello Organizzativo in relazione alle prescrizioni del decreto 231/01, declinandolo secondo le finalità e gli obiettivi ad esso tipici propri in relazione alle caratteristiche dell'attività esercitata e del territorio in cui esso opera.

Attraverso la costruzione ed adozione di un proprio Modello Organizzativo , in termini generali, si intende rafforzare il sistema di *governance* interna, in modo tale da assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse del Consorzio sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività consortili.

In termini di **obiettivi specifici**, si intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;
- far conoscere in maniera chiara ed esplicita a tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, i principi etici e le norme comportamentali adottate dal Consorzio nonché le sanzioni amministrative che possono ricadere su di esso nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- comunicare a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività consortili;

- render nota a tutto il personale l'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, ed inoltre l'esistenza di severe sanzioni disciplinari finalizzate a punire i casi di violazione delle disposizioni stesse;
- impegnarsi nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti e fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio sui rischi, l'informazione sistematica e la formazione del personale.

3.1. I destinatari del Modello Organizzativo

Il Modello è indirizzato ai soggetti che intrattengono rapporti con il Consorzio, e tra questi in particolare:

- Amministratori;
- Membri degli altri organi consortili, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ovvero qualsiasi persona fisica o giuridica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione del Consorzio;
- Dipendenti (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale a cui sono stati assegnati poteri e collaboratori, intendendosi per tali i soggetti che intrattengono con il Consorzio rapporti di rappresentanza, commerciali ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione;
- Consulenti occasionali e continuativi inclusi i lavoratori interinali;
- Intermediari, partner commerciali, consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi;
- Ogni altra controparte, ivi comprese le Pubbliche Amministrazioni, che intrattengano con il Consorzio rapporti regolati contrattualmente.

Tutti i soggetti suindicati possono essere definiti, nel presente Modello e suoi annessi, a fattor comune con la denominazione di **Stakeholder** qualora le indicazioni e prescrizioni si riferisca al loro insieme complessivo, senza distinzioni.

3.1.1. La struttura del Modello Organizzativo

PARTE GENERALE

La Parte Generale illustra i presupposti normativi, le condizioni di contesto ed istituzionali, gli aspetti strutturali.

Essa riguarda ed include:

- descrizione del **quadro normativo di riferimento** (principi del D. Lgs. 231/01);
- presentazione del **sistema di Governo del Consorzio**;
- presentazione dell'**assetto organizzativo**;
- definizione dell'**Organismo di Vigilanza**;

- definizione del **Sistema disciplinare**;
- indicazione **delle attività di formazione e comunicazione**.

PARTE SPECIALE

La Parte Speciale entra nel merito dell'analisi degli specifici rischi di reato, con precipuo riferimento a quelli individuati come di possibile commissione, e dettaglia le procedure – quelle già in essere, ed anche quelle da integrare – funzionali a prevenire efficacemente i rischi di commissione di tali reati.

I contenuti proposti riguardano:

- la **descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto**;
- la descrizione delle **attività/processi sensibili** e delle **funzioni/posizioni organizzative sensibili** identificate, ossia di quelle attività, di quei ruoli e posizioni nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito;
- l'individuazione dei **protocolli di controllo generali**, ovvero applicabili per tutte le attività sensibili identificate nell'ambito del gruppo di appartenenza (funzioni organizzative esercitate in relazione alle categorie di reati individuate);
- l'individuazione di **protocolli di controllo specifici**, ovvero applicabili a ciascuna delle attività sensibili, qualora si renda necessario dettagliare maggiormente le azioni da intraprendere in relazione a specifiche funzioni aziendali per prevenire determinati reati.

A livello organizzativo e metodologico, per le interazioni con i clienti e i fruitori dei servizi offerti, il Consorzio già utilizza un consolidato protocollo amministrativo interno per la gestione dei contratti con i clienti e fornitori, che infatti in ultraventennale applicazione ha consentito di prevenire efficacemente la perpetrazione di ogni illecito.

Esiste, inoltre, un sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie del Consorzio che prevede meccanismi di verifica volti a garantire la verificabilità e tracciabilità delle spese, la correttezza delle rilevazioni contabili, l'efficienza e l'economicità delle attività consortili, anche attraverso la definizione e programmazione del budget, nonché a rilevare eventuali scostamenti rispetto a quanto preventivato nel budget attraverso la consuntivazione. La gestione del flusso delle entrate di cassa (flusso attivo) relative all'incasso del contributo dalle Imprese aderenti al Consorzio ed il flusso delle uscite (flusso passivo) relative all'acquisto di beni e servizi è normata dal protocollo di tesoreria, spesa e tenuta e rendicontazione flussi di cassa e movimenti finanziari, che comprende anche l'area di tenuta della contabilità e risponde ad essa per la confluenza di tutte le rilevazioni analitiche e le aggregazioni di dati per utilizzo a norma di legge civilistico e fiscale, tant'è che nell'intero periodo di operatività nessun rilievo è mai stato mosso dalle Autorità di vigilanza e dagli Organi di controllo preposti sull'attendibilità e correttezza delle rilevazioni contabili e dei documenti rappresentativi dell'attività consortile.

3.2. La predisposizione e l'adozione formale del Modello Organizzativo

Il processo di attività funzionali alla elaborazione e redazione da parte del Consorzio di un proprio Modello è stata svolta sia da personale del Consorzio stesso che da qualificati consulenti esterni.

Il Modello organizzativo è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/2001.

Il documento di Modello Organizzativo, è stato elaborato in una prima bozza in un gruppo di lavoro ristretto; successivamente è stato discusso in momenti di confronto con il Consiglio Direttivo.

Il processo seguito nella predisposizione del Modello ha tenuto conto della necessità di individuare le “aree sensibili” o “a rischio” - cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe manifestarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati - mediante una visione organizzativa e di controllo dei processi del Consorzio comprendenti i livelli strategico, tattico ed operativo anche minuto ed ordinario.

L'analisi ha compreso l'esame dell'organigramma del Consorzio, dei ruoli e responsabilità di tutte le principali unità organizzative, della segregazione dei compiti, modalità di attribuzione di deleghe e poteri, della modalità di formulazione e di diffusione delle norme interne, della tracciabilità e verificabilità delle attività di processo tramite adeguati supporti documentali/informativi, e dell'esistenza di un sistema di archiviazione dati, di gestione tesoreria e rendicontazione contabile.

E' stata effettuata l'analisi dell'operatività del Consorzio al fine di individuare le attività sensibili nell'ambito delle quali sia possibile commettere i reati. Si è, quindi, proceduto ad individuare i responsabili dei processi o delle attività sensibili, e ad organizzare, con tali soggetti, incontri mirati alla raccolta di informazioni aggiornate sullo stato dei processi e dei controlli e sulla loro effettiva applicazione ed efficacia, nonché sulla costanza e appropriatezza di effettuazione e sul funzionamento delle strutture deputate al controllo delle attività svolte ed alla loro corretta ed integrale documentazione e rendicontazione.

Le attività individuate come sensibili e i possibili reati ad esse collegati sono stati poi associati alle funzioni consortili preposte in una matrice, sulla cui base è stata effettuata la costruzione del Modello nel rispetto di quanto indicato dalla normativa (art. 6 del D.Lgs. 231/2001) e dalle linee guida di riferimento.

L'analisi preliminare dei processi consortili ha permesso al Consorzio di escludere le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi alcune delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, in quanto non attinenti con l'attività consortile. L'ultima analisi è intervenuta nel mese di Luglio 2018.

PARTE GENERALE

In particolare, in considerazione dell'attività consortile svolta, in corso di svolgimento e svolgenda come da programmazione conforme agli obiettivi ed all'oggetto sociale, il Consorzio ha ritenuto non rilevanti alcuni gruppi di reati presupposto astrattamente previsti dalla normativa di riferimento.

Segnatamente, sono stati ritenuti di impatto nullo o comunque trascurabile i reati di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati in materia di violazione delle norme del diritto d'autore, i reati di falso nummario, i reati contro l'amministrazione della giustizia, i reati contro la personalità individuale, i reati transnazionali e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ed i reati ambientali. Ciò in quanto tali categorie esulano completamente dal perimetro delle attività consortili e dunque è ragionevole escludere ogni concreto rischio di loro perpetrazione da parte di soggetti agenti nell'interesse del Consorzio ed a suo nome e per suo conto, residuando il solo caso di commissione autonoma di taluno degli stessi al di fuori delle attività consortili e dunque a esclusivo vantaggio del soggetto agente, con esclusione automatica di responsabilità dell'ente a norma di legge.

I reati sui quali la matrice di analisi dei rischi adottata mostra, invece, una teorica possibilità di rilevanza – e dunque il rischio di effettiva perpetrazione, per quanto ridotto e minimale, non può essere escluso bensì deve essere adeguatamente considerato - è costituita:

- **dai reati contro la Pubblica Amministrazione (parte speciale A)**
- **dai reati informatici e relativi al trattamento illecito di dati (parte speciale B)**
- **dai delitti di criminalità organizzata (parte speciale C)**
- **dai delitti contro l'industria e il commercio (parte speciale D)**
- **dai reati societari (parte speciale E)**
- **dai reati in materia di sicurezza sul lavoro – comprendenti anche quelli contro la personalità individuale: omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime - (parte speciale F)**
- **dai reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego (parte speciale G)**
- **dai reati di violazione delle norme sul diritto d'autore (parte speciale H).**
- **da altri reati** (terrorismo ed eversione dell'ordine democratico; abuso di mercato e di posizioni dominanti) **(parte speciale I).**

Le ragioni di tali concrete individuazioni sono essenzialmente per il fatto che il Consorzio opera stabilmente quale **Ente di formazione accreditato dalla Regione Campania** (autorizzazione regionale n. 336/01/05) per sviluppare progetti di orientamento e formazione, ed inoltre è accreditato allo svolgimento di corsi autofinanziati (Decreto Dirigenziale n. 56 del 27.03.2014), sicché deve essere necessariamente contemplato l'intero alveo dei reati ipotizzabili come perpetrati in danno di qualsiasi **Pubblica Amministrazione**.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Inoltre, le attività consortili sono svolte utilizzando abitualmente apparecchiature e **strumenti informatici** e dispositivi di trasmissione automatizzata di dati (la gestione dei rischi relativi ai reati informatici viene gestita attraverso il Documento Programmatico della Sicurezza) e dunque è necessario considerare anche tale ambito caratterizzato oltretutto da estrema tecnicità con correlativa necessità di dotarsi di strumenti di prevenzione adeguati.

L'area di operatività territoriale è caratterizzata da una forte presenza di **criminalità organizzata** e dunque occorre tener conto della potenziale incidenza di tali organizzazioni delinquenziali su ogni forma di manifestazione delle attività consortili e della loro espressione e rappresentazione di volontà in modo da evitare ogni illecita pressione, interferenza o coinvolgimento.

L'oggetto consortile e la forma sociale adottata impongono di considerare i delitti di settore in materia di **criminalità economica** e i possibili fenomeni di **riciclaggio** o reimpiego di denaro o altri beni di provenienza illecita. La presenza di personale dipendente e, comunque, di un rilevante numero di utenti frequentatori i numerosi corsi di formazione periodicamente indetti impone di tener conto dei reati in materia di **sicurezza sul lavoro** e di quelli tutelanti l'**incolumità individuale**.

Le attività formative svolte dal Consorzio richiedono l'utilizzo frequente di opere (testi, monografie, dispense, software applicativo) che potrebbero essere suscettibili di **diritti d'autore**, con correlativo rischio di perpetrazioni di reati ove un docente le diffondesse indebitamente ai fruitori dei corsi.

I **delitti di matrice terroristica** o eversiva, in un contesto fluido ed incerto come quello geopolitico attuale, non possono mai essere aprioristicamente esclusi, ed infine i reati di **abuso di posizioni dominanti di mercato** potrebbero assumere valenza qualora il Consorzio, in uno sviluppo prospettico ed estremamente favorevole, assumesse posizioni di fatto monopolistiche tali da condizionare il libero equilibrio nella formazione e determinazione dei prezzi di riferimento nel settore di operatività.

Tenuto conto di quanto sin qui esposto, il Modello così delineato risulta fondato sui seguenti **elementi**:

A. Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs.231/2001 e implementazione dei sistemi di controllo in grado di presidiare le aree stesse.

B. Definizione dei protocolli gestionale diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Consorzio, nell'ambito delle attività sensibili individuate e in relazione ai reati da prevenire, comprensivi delle modalità di gestione delle risorse finanziarie.

C. Promozione, nell'ambito della propria comunicazione interna, dei temi legati all'area comportamentale del personale e alla divulgazione all'interno e all'esterno della struttura consortile dei principi contenuti nel Modello.

Il processo descritto si esplica tramite l'introduzione di:

- un piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con il Consorzio;
- il mantenimento e l'aggiornamento di tutti i protocolli allegati al presente documento;
- un programma di *audit* periodico sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello
- adozione e diffusione del Codice Etico.

Le previsioni contenute nel presente Modello sono, infatti, coerenti con quelle del Codice Etico e vengono incanalate attraverso la gestione delle risorse umane, secondo i principi ivi descritti ed enunciati con garanzia di effettiva applicazione in tutti gli ambiti, dal divieto di mobbing a quello di discriminazioni di genere.

Il documento è poi stato presentato e messo a disposizione dell'Assemblea Consortile, che lo ha esaminato ed approvato con Verbale unitamente al Codice Etico.

Con separato atto il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo attenendosi ai canoni, indicazioni e prescrizioni enunciati nel presente modello.

Il Consiglio Direttivo cura, infine, gli adempimenti di pubblicazione e diffusione agli interessati e promuove i successivi aggiornamenti che si rendessero necessari in relazioni ad ulteriori modifiche normative volte ad ampliare le previsioni di reati rientranti nell'ambito di operatività del sistema delineato dal D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un **Organismo interno** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, e che ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato "O.d.V."; altrove e segnatamente nel Codice Etico indicato come "Garante") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo. A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

➤ **Autonomia ed indipendenza**

L'O.d.V. non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff al Consiglio Direttivo ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovino in posizione di conflitto di interessi.

➤ **Professionalità**

I componenti dell'O.d.V. sono dotati, per formazione, esperienze, professionalità acquisita e ruoli svolti, di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio Direttivo.

➤ **Continuità di azione**

È importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

4.1. Composizione, nomina e permanenza in carica

Non vi sono indicazioni normative vincolanti circa la composizione dell'O.d.V.; l'organismo può quindi essere mono personale o collegiale.

Il Consorzio ritiene opportuno, in questa fase di prima applicazione del modello 231 del quale si è dotato, individuare **tre componenti** di cui **un membro interno** al Consorzio – nella persona della dott.ssa GRAMAGLIA Annalisa – dipendente *part time* del Consorzio con mansioni di rendicontazione e amministrazione corsi di formazione finanziati - **e due professionisti esterni** con ampia conoscenza dell'organizzazione e dei suoi processi, competenti in materia economico-finanziaria e/o giuridica, nelle persone dell'Avvocato CRISPINO Gennaro e della dott.ssa commercialista FULGIERI Alessia (Studio Costanzo – Ippolito – Parenti – Chirico).

Si ritiene che la forma collegiale dell'Organo, l'eterogeneità delle competenze ed esperienze dei membri, e la loro rispettiva qualificazione con riferimento alla conoscenza delle attività consortili, costituiscano garanzia di buon funzionamento e capacità di assolvimento dei compiti attribuiti.

L'Organismo di Vigilanza è nominato (ed eventualmente revocato) dal Consiglio di Amministrazione e la sua carica coincide con la durata del Consiglio che lo ha nominato. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo O.d.V. Eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio - vengono stabiliti all'atto della nomina e devono necessariamente essere predeterminati per natura e tipologia.

Il Presidente provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'O.d.V., dei suoi poteri, responsabilità e competenze oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'O.d.V. segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

4.2. Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, in caso di nomina la persona

designata deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse con il Consorzio – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali e che abbiano avuto, abbiano pendenti o possano intrattenere rapporti giuridici o di cointeressenza economica con il Consorzio;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il c.d. "patteggiamento" ex art. 444 c.p.p.), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esser già stato membro di O.d.V. in seno a Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause di incompatibilità, ciascuno dei membri dell'O.d.V. si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto quanto dichiarato.

Il Consorzio si riserva di mettere in atto controlli specifici di verifica riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Per "giusta causa" di revoca, o di decadenza di un componente dell'Organo, si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre che per revoca, l'O.d.V. cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi il Consiglio Direttivo provvede alla sostituzione del componente o dell'intero Organo con la massima tempestività in modo da precludere ogni stasi o compromissione di regolarità di funzionamento.

4.3. Funzioni e compiti

L'O.d.V. ha la **funzione** di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, e dei Fornitori;
- sull'efficacia ed efficienza del Codice Etico e del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tale riguardo l'Organismo può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento del Codice Etico e/o del Modello.

Entro tali funzioni generali, l'O.d.V. ha poi i seguenti **compiti specifici**:

- **Verifiche e controlli sull'operatività del Consorzio:**

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dal Consorzio, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute.

- **Formazione e comunicazione:**

- coordinarsi con il Consiglio Direttivo, il suo Presidente e, ove previsto, il Consigliere delegato per gli specifici rapporti con l'O.d.V., per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni dirette a Dipendenti, Collaboratori e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria.

- **Provvedimenti disciplinari:**

· coordinarsi con il Consiglio Direttivo per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di tale Organo collegiale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

- **Aggiornamenti:**

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione a cambiamenti e trasformazioni a livello della struttura e del funzionamento organizzativo.

- **Verifiche sull'adeguatezza del Modello:**

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello riguardo alla prevenzione dei reati, attraverso:

- verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;
- riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. stesso e della loro efficacia o meno nel rimuovere le situazioni rappresentate nelle segnalazioni suddette;
- riscontro periodico degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Collaboratori e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'Azienda, con verifiche a campione.

4.4. Norme generali relative all'O.d.V.

L'O.d.V. in virtù dei principi di autonomia e indipendenza non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico; le attività dell'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura consortile, fermo restando che il Consiglio Direttivo e l'Assemblea sono competenti a valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad essi rimonta la responsabilità ultima del funzionamento, e dell'efficacia, del Modello Organizzativo nell'interesse del Consorzio e del suo buon funzionamento.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso, senza limitazioni di alcun genere, alle informazioni consortili per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire prontamente ed integralmente le informazioni in loro rispettivo possesso a fronte di richieste da parte dell'O.d.V. o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, devono astenersi dal

ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione del Consiglio Direttivo e per mandato specifico il cui oggetto dovrà essere consacrato in apposita, motivata delibera.

In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di protezione dati personali – comunemente detta “privacy” (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ed ora Reg. UE 2016/679). L’inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall’incarico, da adottare con delibera motivata del Consiglio Direttivo, sentiti gli interessati in contraddittorio.

L’O.d.V. ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull’osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura consortile o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Organi Sociali o Fornitori. Tali poteri restano in capo ai soggetti ed organi competenti (Consiglio Direttivo e suo Presidente, Assemblea Generale).

4.5. Reporting dell’O.d.V. verso il Consiglio Direttivo

L’O.d.V. riferisce periodicamente al Consiglio Direttivo tramite relazione, di norma una volta all’anno o comunque tutte le volte che lo ritenga opportuno o necessario. In casi straordinari e comunque ove occorra provvedere con urgenza in ordine alle situazioni verificatesi o comunque rilevate, esso relaziona con la massima tempestività.

La relazione periodica ha ad oggetto:

- l’attività svolta dall’Organismo stesso;
- eventuali aspetti critici emersi sia in termini di comportamenti interni al Consorzio, sia in termini di efficacia del Modello;
- l’esito delle attività di monitoraggio svolte e la segnalazione di situazioni che necessitano iniziative tempestive del Consiglio Direttivo.

Le relazioni straordinarie hanno per oggetto la specifica situazione rilevata, gli elementi acquisiti a riscontro, e le considerazioni del caso per la risoluzione della problematica rappresentata.

L’O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio Direttivo, o per esso dal suo Presidente, in casi di necessità e urgenza, per riferire al Consiglio in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

4.6. Flussi informativi verso l’O.d.V. – informazioni di carattere generale

L’O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e *Partner*), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo al Consorzio la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività consortile. o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Consorzio stesso, e, in particolare, quelle espresse nel Codice Etico.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- i Dipendenti e Collaboratori devono segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure consortili, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nonché gli ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente anche in relazione alla prassi consolidata delle Pubbliche Amministrazioni, come documentata nelle proprie circolari e direttive;
- i Dipendenti, Collaboratori, gli Organi Sociali ed i Fornitori devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i Dipendenti e i Collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale, hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai Dipendenti e Collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente o un Collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, contatta il suo diretto superiore, a meno che la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, in qual caso il Dipendente o Collaboratore riferisce direttamente all'O.d.V. I Fornitori e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'O.d.V. senza intermediazione di uffici o articolazioni consortili interne;
- le segnalazioni dovranno essere inviate all'O.d.V. in forma scritta e non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute per verificarne consistenza e fondatezza; intraprende, previa comunicazione al Consiglio direttivo, eventuali azioni ispettive, ascoltando – se lo ritiene – l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione; documenta con motivazione anche sintetica ogni provvedimento, anche istruttorio, a tali fini adottato; informa delle proprie determinazioni raggiunte le funzioni consortili coinvolte e in ogni caso il Consiglio direttivo. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito registro cartaceo o data base informatico con garanzia di conservazione dei dati. L'accesso a tali archivi è consentito ai membri del Consiglio Direttivo e al Presidente, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione dell'Assemblea nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti a partire dalla Legge n.241/1990 e secondo le procedure ivi previste.

Al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'O.d.V. viene attivata una apposita casella di posta elettronica che dovrà essere resa disponibile per tutti, e adeguatamente pubblicizzata nel sito consortile nonché nei documenti di presa visione del Modello 231 da parte dei suoi destinatari, all'indirizzo mail organismodivigilanza@focomformazione.it

4.7. Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria e tributaria, 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. n. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe; a tal fine ogni modifica dell'Atto Costitutivo o dello Statuto o comunque dell'oggetto sociale e del conferimento di poteri di rappresentanza esterna inseriti nel Registro delle Imprese sono considerati rilevanti.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti al Consorzio.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) e dell'art. 7, quarto comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa del Consorzio.

Condizione necessaria per garantire l'effettività del Modello è, infatti, la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative che regolano il funzionamento dei processi del Consorzio. Tale sistema disciplinare costituisce ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità del Consorzio.

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito del Consorzio rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (Dipendenti);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con il Consorzio o operano direttamente o indirettamente per esso (Terzi Destinatari).

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel Modello Organizzativo, compresi gli allegati che ne costituiscono parte integrante ed il Codice Etico, nonché di tutti i protocolli e procedure volti a disciplinare l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono **violazione** del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01. Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello e qui allegati;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la prevenzione del rischio di commissione dei reati delineati.

Costituisce in ogni caso **illecito disciplinare** ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, e il suo comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta del Consorzio, ma comunque sia tale da ledere in via diretta e significativa tali principi ritenuti fondamentali dal Consorzio per la tutela dei suoi valori.

5.2. Destinatari e criteri di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- tutti i lavoratori dipendenti del Consorzio;
- i componenti del Consiglio Direttivo ed il suo Presidente;
- gli Amministratori;
- il Revisore dei Conti ove previsto;
- i collaboratori, anche esterni, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con il Consorzio;
- i componenti dell'O.d.V.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede con salvezza delle previsioni contenute nella legislazione generale e speciale e nei contratti collettivi di categoria ove presenti ed applicabili.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari anche e precipuamente mediante adeguata diffusione del presente Modello e del Codice Etico che di esso costituisce parte integrante.

In particolare, le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai dirigenti apicali, dal Presidente del Consiglio direttivo, dai suoi componenti e dai dirigenti con delega di funzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970 e successive modificazioni intervenute, sono sanzionate come segue:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Consiglio Direttivo a maggioranza di voti;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività del Consorzio o un danno di rilevante entità. Il Provvedimento è adottato dal Consiglio Direttivo a maggioranza assoluta dei votanti;
- il licenziamento con o senza preavviso, in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Consiglio Direttivo a maggioranza assoluta. Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti del Consorzio, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto

5.3. Misure nei confronti dei Dipendenti

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte dei dipendenti del Consorzio costituiscono illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alle normative vigenti.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, è quella prevista dal relativo CCNL di categoria, da intendersi qui integralmente richiamato in parte *de quo*.

Le violazioni, pertanto, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, potranno essere sanzionate come segue:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi. Il Provvedimento è adottato dal Presidente del Consiglio direttivo;

- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il Provvedimento è adottato dal Consiglio Direttivo;
- il licenziamento con o senza preavviso, in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro. Il Provvedimento è adottato dal Consiglio Direttivo previo assenso dell'Assemblea.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti del Consorzio, od in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Consiglio Direttivo, il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza per l'accertamento delle stesse e l'acquisizione di ogni informazione necessaria, anche in contraddittorio con i dipendenti interessati. Nessuna sanzione può essere applicata senza che le suddette informazioni promananti dall'O.d.V. siano state acquisite e valutate.

5.4. Misure nei confronti del Presidente o di taluno dei componenti del Consiglio Direttivo

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Presidente del Consiglio Direttivo o di taluno dei suoi membri dotato di particolari poteri o deleghe aventi rilevanza esterna e impegnativa per l'Ente, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio Direttivo e l'Assemblea dei consorziati componenti, tramite i rispettivi legali rappresentanti, per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e delle relative sanzioni, in conformità con il CCNL e la legislazione vigente di riferimento.

5.5. Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori

La violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, e può eventualmente portare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, in via sia contrattuale sia extracontrattuale ex artt. 2043 e ss. c.c., qualora da tali violazioni derivino danni al Consorzio anche in termini di perdita d'immagine e di reputazione,

come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico del Consorzio stesso.

Le specifiche funzioni consortili deputate alla formazione di atti e contratti impegnativi il Consorzio a qualsiasi titolo curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole che richiamano i principi ispiratori del presente Modello e del Codice Etico.

Ogni violazione messa in atto da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al responsabile dell'Area o Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, ed al Presidente del Consiglio direttivo mediante sintetica relazione scritta per consentire di promuovere l'adozione dei provvedimenti di competenza anche in ordine alla risoluzione contrattuale.

5.6. Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.

Qualora la violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sia ascrivibile all'O.d.V., il Presidente del Consiglio direttivo promuove con la massima tempestività, anche attraverso un Consigliere delegato, l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Ove emergano fonti di prova di responsabilità circa la contestata violazione, il Consiglio contesta formalmente e per iscritto la violazione al Componente e adotta i provvedimenti opportuni anche ai fini della revoca o decadenza.

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

6.1. Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, il Consorzio intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione.

Il Consorzio si impegna a garantire alle risorse umane attualmente presenti e ai nuovi assunti che entreranno a far parte della compagine una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

I contratti dei collaboratori anche occasionali devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con i principi riportati nel Codice Etico, oppure con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e tali da comportare il rischio di commissione di un reato.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, il Consorzio intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti.

A tal fine, l'adozione del Codice Etico e del presente Modello è comunicata per iscritto a tutto il personale in forza nel Consorzio e viene pubblicizzata anche nei documenti diffusi attraverso il sito aziendale.

Identica comunicazione viene consegnata ad ogni nuovo assunto, che la sottoscriverà per ricevuta all'atto della firma del contratto.

Ogni dipendente è tenuto, pertanto, ad:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività, richiedendo i dovuti chiarimenti anche in relazione agli specifici protocolli applicativi previsti dalla Parte Speciale, ove incidano su mansioni ad egli attribuite;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione dello stesso segnalando prontamente eventuali carenze riscontrate.

L'attività di comunicazione e formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le ulteriori iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Periodicamente il Consiglio Direttivo concerta con l'O.d.V. le iniziative formative, diversamente graduate secondo ruoli e responsabilità, sui temi legati alle materie oggetto del Modello e del Codice Etico.

Tali attività di formazione sono obbligatorie per i dipendenti dell'Azienda che rivestono un ruolo apicale o strumentale nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione *on line*, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, *newsletter*.

6.2. Informazione a Fornitori e Partner

I Fornitori e i Partner dovranno essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dell'esigenza imprescindibile del Consorzio che il loro comportamento sia conforme ai disposti

del Codice Etico stesso e del D.Lgs. 231/2001. Il Codice Etico potrà essere reso loro disponibile anche mediante fornitura dell'indirizzo della pagina *web* ove esso è riportato o scaricabile.

6.3. L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico

Il presente Modello è stato predisposto e adottato dal Consorzio sulla base delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni, nonché delle Linee Guida emanate da Confindustria e di ConfCooperative e recepisce, altresì, i più recenti orientamenti giurisprudenziali di legittimità e di merito delineatisi in materia.

Il Modello e il Codice Etico devono essere periodicamente aggiornati ed adeguati in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e rilievi di criticità emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, nonché di modifiche della struttura organizzativa consortile.

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico spetta al Consiglio Direttivo su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza al quale, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 è affidato il compito di promuovere e curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni consortili preposte al monitoraggio delle innovazioni normative e delle modifiche organizzative, identifica e segnala al Consiglio Direttivo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio Direttivo valuta con tempestività l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento dello stesso in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte di Confindustria o altre organizzazioni di categoria influenti sull'attività del Consorzio e comunicate al Ministero di Grazia e Giustizia, ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni dello stesso;
- riscontro di carenze o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio Direttivo identifica le funzioni consortili che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto, il cui controllo di svolgimento potrà essere affidato a un Consigliere delegato che dovrà relazionare l'organo collegiale prevedendo anche apposite riunioni per la verifica di attuazione del programma.

Dell'avvenuto aggiornamento del Modello, di taluna delle sue parti speciali e del Codice Etico dovrà essere data tempestiva pubblicità nelle medesime forme previste per il modello originario, e ne dovranno essere adeguatamente informati tutti gli interessati.