
M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di
M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. in data 24 ottobre 2017

INDICE

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONI.....	3
PRINCIPI GENERALI.....	4
FINALITÀ DEL MODELLO.....	4
STRUTTURA DEL MODELLO	4
DESTINATARI DEL MODELLO	5
SEZIONE PRIMA.....	6
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	6
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	6
1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI	6
1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	7
1.3 LE SANZIONI PREVISTE	8
1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
1.5 RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE.....	9
1.6 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
SEZIONE SECONDA.....	11
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.....	11
1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	11
1.1 L'ATTIVITÀ DI M.I.A.C.	11
1.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	11
1.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	12
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3. SISTEMA DISCIPLINARE	22
3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	22
3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	22
3.3 LE SANZIONI	22
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	27
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	28

PREMESSA

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “Attività a rischio” o “Attività sensibile”: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- “Destinatari”: gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- “Dipendenti” e “Personale”: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati;
- “Dirigenti”: soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro inquadrato in tal modo in base al CCNL applicabile;
- “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- “Processi sensibili”: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- “Reato”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 e successive leggi collegate;
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- “Società” o “M.I.A.C.”: M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.
- “Soggetti apicali”: si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza dell’ente, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché colui che esercita funzioni di gestione e di controllo, anche di fatto, dell’ente (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- “Soggetti Sottoposti all’Altrui Direzione”: ci si riferisce alla persona sottoposta alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto);
- “Interesse”: è l’indebito arricchimento , ricercato dall’ente in conseguenza dell’illecito amministrativo, la cui sussistenza dev’essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione;
- “Vantaggio”: è l’effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l’ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev’essere accertato dopo la commissione del reato.

PRINCIPI GENERALI

M.I.A.C., al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri associati e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati in esso indicati ed i reati della stessa specie quando siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società approverà altresì il Codice Etico.

La Società si impegna a modificare e/o integrare il Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello, M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- Sezione seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

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

- Il Codice Etico (Allegato 1)
- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2)
- I protocolli di decisione (Allegato 3)

DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti degli Organi Sociali
- i Dirigenti
- i Dipendenti
- i soggetti terzi
 - collaboratori a progetto
 - stagisti
 - lavoratori interinali
 - fornitori
 - consulenti
 - partner commerciali

I fornitori, i collaboratori esterni, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, pena – in difetto – la possibilità per M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. di recedere dal contratto o di risolverlo.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D. Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*”.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell’interesse* dell’ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell’ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso:

- a) “*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 e il controllo degli stessi*” (cosiddetti Soggetti apicali);

b) “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti Sottoposti).

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall’ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

In ogni caso l’ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell’interesse esclusivo dell’autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell’ente.

La responsabilità dell’ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell’ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall’accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell’organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell’ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l’ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l’ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalla L. 146/2006 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati¹:

- reati contro la Pubblica Amministrazione² e contro il suo patrimonio;
- reati di criminalità informatica;
- reati di criminalità organizzata;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l’industria e il commercio;

¹ Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all’Allegato 2 “I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001”

² Si forniscono qui di seguito alcune possibili definizioni (non esaustive) di:

1. Pubblica Amministrazione

ente della Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Pubblica Amministrazione: tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

2. Pubblici Ufficiali

Pubblico Ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Pubblica funzione amministrativa: funzione amministrativa:

a) disciplinata da norme di diritto pubblico (ovvero norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi;

b) caratterizzata da:

- b. i) formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o
- b. ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblici Ufficiali stranieri:

1. qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;

2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un’impresa pubblica di tale paese;

3. qualsiasi funzionario o agente di un’organizzazione internazionale pubblica.

3. Incaricati di Pubblico Servizio

Incaricati di Pubblico Servizio: chiunque, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio.

Pubblico servizio: un’attività disciplinata da Norme di diritto pubblico, caratterizzata dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi (tipici della Pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali (reati previsti dal Codice penale, Reati previsti dal Codice dell'Ambiente, reati previsti dalla Legge n. 150/1992, reati previsti dalla Legge 549/1993; Reati previsti dal D.lgs. n. 202/2007);
- reati transnazionali;
- reati introdotti dal D.lgs. 16/7/2012 n. 109;

1.3 LE SANZIONI PREVISTE

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- **Sanzioni pecuniarie:** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- **Sanzioni interdittive:** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare³) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
 - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato:** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

³ Il D.Lgs. 9 luglio 2004 n. 197 ha inserito nel T.U.B. la nuova Sezione V-bis (Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato), che contiene un solo articolo (97-bis) che vieta l'applicazione, in via cautelare, delle sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione/revoca delle autorizzazioni e del commissariamento giudiziale ex art 15 D.Lgs. 231/2001. Stessa soluzione viene operata dal D.Lgs. 197/2004 per il T.U.F., che viene novellato con l'aggiunta di un nuovo art 60-bis (Responsabilità delle SIM, delle SGR e delle SICAV per illecito amministrativo dipendente da reato).

- Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Il Decreto prevede che la Società possa essere chiamata a rispondere in Italia dei reati presupposto commessi all'Estero sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto stesso.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

1. che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
2. che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
3. che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto apicale o da sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, D.lgs. 231/01;
4. che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7,8,9,10 del Codice Penale.

1.5 RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative:

trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di "trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto". Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione, tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.6 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente

si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

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

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- e) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- f) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 L'ATTIVITÀ DI M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.

M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. è una società che opera per promuovere lo sviluppo del mercato agroalimentare della comunità della Provincia di Cuneo assicurando un sistema distributivo adeguato al fine di ottenere il migliore soddisfacimento dei consumi, sia agevolando la distribuzione dei prodotti sia creando le condizioni per la formazione dei prezzi nel modo più aderente alle componenti dei costi.

Ai sensi dell'art. 4 dello statuto sociale lo scopo sociale è il seguente: *"- la costruzione di mercati agro-alimentari all'ingrosso, mediante acquisizione di terreni, costruzione di fabbricati e infrastrutture ed acquisto di beni mobili necessari alla movimentazione di beni;*

- la gestione di mercati agro-alimentari all'ingrosso;

- la gestione delle infrastrutture complementari e di strutture promozionali;

- l'intervento operativo in altri mercati;

- la prestazione di servizi innovativi alle imprese operanti nel settore agroalimentare;

- la prestazione di servizi di interesse comune a più imprese anche attraverso strutture consortili, Poli di Innovazione e altre forme associative.

Il perseguimento dell'oggetto sociale deve essere ispirato a criteri di economicità, tenuto conto delle linee generali programmatiche tracciate dagli enti pubblici partecipanti per il settore specifico.

Non potranno essere adottate tariffe in deroga al principio di economicità.

La gestione della società ha per finalità di assicurare un sistema distributivo adeguato al fine di ottenere il migliore soddisfacimento dei consumi, sia agevolando la distribuzione dei prodotti sia creando le condizioni per la formazione dei prezzi nel modo più aderente alle componenti dei costi.

La società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, necessarie e/o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Essa potrà inoltre assumere partecipazioni, anche azionarie, in altre società, o imprese che abbiano oggetto analogo od affine o comunque connesso al proprio, stipulare mutui, concedere garanzie, anche ipotecarie, avalli e fidejussioni a favore e nell'interesse dei soci consorziati e di terzi, escluso comunque l'esercizio dell'attività bancaria ed assicurativa.

Non si potranno acquisire partecipazioni in misura superiore al 10% (dieci per cento) del capitale sociale delle società partecipate."

1.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (di seguito Linee Guida) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01.

Il presente Modello ha altresì tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A..

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance
- Sistema dei poteri
- Sistema di controllo interno

1.2.1 Il sistema di governance

Il presente Modello si affianca alle scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di Corporate Governance, la cui struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di trasparenza ed affidabilità, genera al contempo più elevati standard di efficienza.

La struttura di governance della società consortile - fondata sul modello di amministrazione e controllo tradizionale - si compone dei seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete la funzione di supervisione strategica dell'impresa così come la funzione di controllo dell'impresa è affidata al Collegio Sindacale.

1.2.2 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri della Società, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione e le procure notarili, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza, è stato quello di centralizzare i poteri in capo al Consiglio di Amministrazione.

1.2.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, policy, regolamenti, procedure ed istruzioni operative che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

I documenti di governance tempo per tempo adottati dalla Società e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

1.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della mutata struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.2, nonché dalla giurisprudenza, dai

pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle società italiane in ordine ai modelli.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mapa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, e all'adozione di specifici **protocolli di decisione**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.4.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 3) avverso a tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa **formazione** del personale (così come indicato nel successivo capitolo 4) e di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo capitolo 5).

1.4.1 La Mapa delle Attività a Rischio

In ragione dell'attività attualmente svolta, dei specifici ambiti operativi e delle strutture operative di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A., si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- i reati societari (art. 25-ter);
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i reati informatici (art. 24-bis), i reati contro la libertà individuale (art. 25-quinquies) e gli illeciti relativi ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies), ancorché il rischio di commissione dei suddetti reati nell'interesse o vantaggio di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. appare alquanto remoto;
- reati ambientali

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione degli investimenti
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Contabilità e bilancio
- Approvvigionamento beni e servizi
- Gestione flussi monetari e finanziari
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Gestione dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali

- Gestione del contenzioso e accordi transattivi
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Sistemi Informativi.

In merito agli altri reati (e tipicamente quelli i reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, i reati in materia di violazione del diritto d'autore), la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno infine rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte in *outsourcing* su specifico e formale incarico di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull'efficacia del Modello e delle specifiche procedure e protocolli adottate dalle singole società terze coinvolte, dall'altro lato, attraverso la vigilanza da parte di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.. che, nelle attività espletate dall'*outsourcer*, dette procedure vengano rispettate quanto all'ambito di applicazione direttamente riferibile all'attività di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A..

1.4.2 I Protocolli di decisione e il Codice Etico

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici protocolli di decisione**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (Allegato 3).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo di decisione, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nel dettaglio, per ciascuna area "a rischio" è stato creato un protocollo in cui si rilevano:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione sintetica delle attività;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del decreto.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il **Codice Etico** (riportato in Allegato 1), a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D. Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A..

In particolare, M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con soci, creditori e fornitori e terzi in genere un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anche se gli scopi che i documenti intendono perseguire sono differenti. Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di "deontologia aziendale" sui quali si intende richiamare l'attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

- 2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare;
- i suoi componenti non sono direttamente coinvolti in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- è dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la recente legislatura, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è di competenza del Consiglio di Amministrazione il quale ha ritenuto che la soluzione che meglio si adatta a M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A., rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia stata quella di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 art. 4-bis ad un **organismo monocratico** composto da un componente esterno esperto in materia di L.231/01.

Le funzioni di OdV sono attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto per non più di due mandati. L'OdV decade dalla propria carica, in ogni caso, allo scadere del Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di

eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

In primis, l'Organismo di Vigilanza di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A., ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società,
- svolgere funzioni operative all'interno della Società,
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o di uno degli azionisti di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- risultare titolare, direttamente o indirettamente, di azioni, opzioni, quote, obbligazioni o altri strumenti di debito della Società e/o di altre società controllate/ partecipate, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo di fatto e di diritto su M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A..

Inoltre la Società ha stabilito che l'OdV deve essere in possesso di **requisiti di professionalità e di onorabilità**. In particolare, i componenti dell'Organismo non devono essere stati destinatari di sentenza di condanna (o di patteggiamento) ancorché non passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
9. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio incarico, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

La revoca del mandato dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

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

1. in una delle situazioni contemplate nel comma 1 lett. a), b) e c) dell'art 2399 c.c.;

- condannato con sentenza passata in giudicato (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per una delle casistiche previste nelle condizioni di ineleggibilità di cui ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 innanzi indicate.

Costituiscono altresì causa di sostanziale decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

L'OdV si doterà di apposito regolamento che, oltre a prevedere ruoli, compiti, poteri e doveri dell'Organismo, definisce, tra l'altro, specifiche regole in merito al suo funzionamento.

2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
 - attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
 - predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri con il Collegio Sindacale e il Comitato di Controllo Interno;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;

- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A..
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare dovrà:
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
 - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;
 - segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
 - presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
 - verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Relativamente infine alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare

responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

- a) **Flussi informativi periodici:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

- b) **Segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, il Vertice Aziendale deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail info@miac-cn.com.

Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. – Organismo di Vigilanza, via Bra 77, Cuneo.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.5 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, con periodicità almeno annuale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica e contrattualistica ed i principi e le esigenze del Modello.

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

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza 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. 231/2001.

3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente:

- al personale dipendente;
- ai dirigenti;
- agli amministratori e ai sindaci;
- all'Organismo di Vigilanza;
- ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, inclusi i lavoratori autonomi che collaborano con M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A., i partner commerciali (imprese individuali e/o Società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali o di natura di libera professione (avvocati, commercialisti etc.) con M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 e 29, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

3.3 LE SANZIONI

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A.

in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico del dipendente.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:
 - la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
 - l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
 - la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
 - l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.
2. Le condotte/omissioni che espongono la società al rischio di sanzioni per la commissione/ il tentativo di commissione di un Reato:
 - la semplice esposizione della Società a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;
 - l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;
 - la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
3. L'omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico).

3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la

violazione nonché la relativa posizione funzionale;

- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello e/o dal Codice Etico.

b) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o dal Codice Etico o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e/o dal Codice Etico e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o de Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio. Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello e/o dal Codice Etico.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello e/o del Codice Etico.
- gravi violazioni procedurali del Modello e/o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e/o del Codice Etico e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;

- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi pertanto, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.3.3 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

La società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle procure.

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori ovvero da parte dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 e 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, ovvero in caso di inerzia dello stesso Consiglio, il Presidente del Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti rispettivamente degli amministratori e dei sindaci ai sensi dell'art. 2393 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore o del sindaco.

3.3.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per grave negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

3.3.5 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e di altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello ed il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte del Presidente ai membri degli organi sociali e ai dipendenti circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- le società controllate siano informate in ordine all'adozione del presente Modello e al contenuto dello stesso tramite comunicazione formale da parte del Presidente;
- siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e *partners* commerciali, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. che il loro comportamento sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A tal fine M.I.A.C. SOC. CONSORTILE P.A. inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c..

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi dei partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" comprensivo di Codice Etico e protocolli di decisione, ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega al Presidente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo al Presidente di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.