

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001 DEL CONSORZIO STABILE “ARCOBALENO”

Arcobaleno Consorzio Stabile

Via Luigi Catanelli, 64/A

06135 - Ponte San Giovanni (PG)

Tel. 075-5990806

Fax. 075-5977858

email: ufficiotecnico@consorzioarcobaleno.com

PEC: consorzioarcobaleno@pec.it

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	3
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti.....	4
1.2 Le “linee guida” di Confindustria	7
1.3 Le tipologie dei reati presupposto	9
1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/01	9
2. STORIA ED ORGANIZZAZIONE DEL CONSORZIO STABILE “ARCOBALENO”	10
2.1 Le certificazioni del Consorzio	13
2.2 Finalità dell’adozione del Modello	16
2.3 Destinatari del Modello.....	17
2.4 Struttura del Modello del Consorzio “Arcobaleno”.....	18
2.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1 Nomina e attribuzioni.....	19
3.2 Requisiti dell’Organismo e dei suoi componenti.....	19
3.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza	20
3.4 Funzionamento dell’Organismo di Vigilanza	20
3.5 Referente aziendale	20
3.6 Flussi informativi	21
3.7 Gestione delle segnalazioni.....	21
4. SISTEMA SANZIONATORIO	22
4.1 Obbligatorietà del sistema sanzionatorio	22
4.2 Destinatari del sistema sanzionatorio.....	22
4.3 Criteri del sistema disciplinare relativo ai dipendenti.....	22
4.4 Violazioni commesse dalle Società Consorziate	23
5. PUBBLICIZZAZIONE DEL MODELLO	24
5.1 Comunicazione del Modello	24
5.2 Formazione del Personale	24
5.3 Verifiche periodiche.....	24

**Approvato in data: 22 novembre 2013 da: Consiglio di Amministrazione Arcobaleno
Consorzio Stabile**

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

In attuazione degli obblighi previsti da atti internazionali dell'Unione Europea e dalla Convenzione OCSE stipulata a Parigi nel settembre 1997, è stato promulgato nel nostro Paese il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 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".

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 (d'ora in avanti d.lgs. 231/01 o Decreto) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il concetto, del tutto innovativo, della responsabilità in sede penale delle società per fatti illeciti compiuti dai propri amministratori e/o dipendenti nell'esercizio della propria attività, ferma restando la penale responsabilità dell'illecito commesso dalla persona fisica.

Il suddetto decreto legislativo, più precisamente, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche e degli altri enti sopra specificati, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato e che mira a coinvolgere, nella punizione del medesimo, l'ente nel cui interesse od al cui vantaggio tale reato sia stato commesso.

Quanto sopra vale sia che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti all'altrui direzione, inclusi i soggetti non necessariamente in organigramma, come consulenti o procacciatori. La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente (quasi sempre, tra l'altro, "coperto" da polizze assicurative).

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 C.P. prevedono un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Inoltre, dalla responsabilità non vengono escluse anche le società "Capogruppo", allorché risulti che il reato commesso nell'interesse della "Controllata" (anche solo di fatto) sia derivato da "indicazioni" chiaramente provenienti da soggetti operanti per conto e nell'interesse della stessa Capogruppo.

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del Dlgs 231, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti M.O.G.) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa del Consorzio Stabile "Arcobaleno" (d'ora in avanti anche solo Consorzio), che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231.

Il Cuore del presente Modello di organizzazione e gestione è descrivere le modalità con cui viene valutato il livello di rischio di compimento dei reati presupposto da parte del Consorzio "Arcobaleno" in ordine all'applicazione della normativa ex d.lgs. 231/01. L'obiettivo è quello di garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il d.lgs.231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti e società per comportamenti illeciti commessi dai propri amministratori e/o dipendenti, condizionandola alla presenza di tre condizioni:

a) che sia stato commesso uno dei reati specificatamente previsti dal decreto (chiamati "reati presupposto" ed il cui elenco è riportato più avanti);

b) che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o che comunque questo ne abbia tratto vantaggio;

c) che il reato sia stato commesso da una delle due categorie dei seguenti soggetti:

- 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 dello stesso (i c.d. "soggetti in posizione apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. "soggetti subordinati");

Il Decreto prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità distinguendo il caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso di reato commesso da loro sottoposti.

Per espressa previsione legislativa l'ente non risponde dei reati c.d. presupposto sia nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi sia nel caso in cui l'ente provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli ed il relativo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. Organismo di Vigilanza e Controllo, d'ora in avanti O.d.V.);
- le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La mera adozione del modello, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non esclude ex lege la responsabilità degli enti, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente ed effettivamente applicato dall'ente medesimo.

A norma dell'art. 6, 2° comma del Decreto, il M.O.G. risulta idoneo ed efficace per la prevenzione della commissione dei reati se risponde alle seguenti esigenze:

- a) deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (chiamati, rispettivamente, "attività o processi sensibili");
- b) deve prevedere specifici protocolli e/o procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) deve prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).

Inoltre il MOG deve essere sottoposto, al fine di garantire un'effettiva applicazione, ad una verifica periodica che può determinare una modifica del documento qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi previste, oppure intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative.

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o Vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione ma occorre che abbia anche affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento. È altresì necessario che l'Organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (pertanto in giudizio si ha la c.d. inversione dell'onere della prova).

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D.Lgs. 81/2008, per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il

Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della Sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il Modello organizzativo deve pertanto includere:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

1.2 Le “linee guida” di Confindustria

I M.O.G. possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, secondo quanto previsto dal comma 3° dell'art. 6 del Decreto.

La predisposizione di questo Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria che sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento,

pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 28.06.2004, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008. Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

1.3 Le tipologie dei reati presupposto

I reati inizialmente previsti dal Decreto che, sussistendone le condizioni, determinano la responsabilità amministrativa dell'ente, erano riconducibili alle tipologie della truffa ai danni dello Stato o di altri enti pubblici ed alla corruzione, ma, con successive leggi, sono stati aggiunti molti altri reati. Di seguito vengono riportati i titoli degli articoli del decreto che individuano le tipologie dei reati presupposto.

Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche in danno dello Stato o di un ente pubblico.
Art. 24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25 sexies	Abusi di mercato
Art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto di autore
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 undicies	Reati ambientali
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/01

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/01 a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati sopra indicati sono:

- le sanzioni pecuniarie,
- le sanzioni interdittive (che possono essere disposte in via cautelare anche nella fase inquisitoria), ovvero:

- 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,

- 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
- 4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- 5) il divieto di pubblicizzare beni e servizi,
 - la confisca del prezzo o del profitto del reato,
 - la pubblicazione della sentenza.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati si applica sempre all'ente una sanzione pecuniaria commisurata in quote, non inferiori a 100 né superiori a 1.000.

Spetta al Giudice determinare sia l'importo unitario delle quote, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che il numero delle quote inflitte, entro i limiti previsti dalla legge, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e all'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (principio di tassatività) e non possono essere di durata inferiore a tre mesi né superiore a due anni.

La sanzione della pubblicazione della sentenza è disposta solo in caso di comminazione delle sanzioni interdittive.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e concerne la confisca del prezzo o del profitto del reato.

2. STORIA ED ORGANIZZAZIONE DEL CONSORZIO STABILE "ARCOBALENO"

Il Consorzio stabile "Arcobaleno" è stato costituito in data 15 giugno 2004 e proseguirà fino al 31 dicembre 2050, salvo proroga od anticipato scioglimento che dovranno essere approvati dalla maggioranza dei consorziati ai sensi dell'art. 2 dello Statuto del Consorzio. Il Consorzio è iscritto nel registro delle imprese di Perugia dal 5 luglio 2004 (codice fiscale e numero di iscrizione: 02744650546).

Ad oggi il Consorzio ha la propria sede in Perugia, Frazione Ponte San Giovanni in Via Luigi Catanelli n.64/A e C (il trasferimento della sede legale negli anni successivi alla nascita del Consorzio non ha costituito modifica ai patti e/o regole statutarie).

L'art. 3 dello Statuto (All. 3) descrive l'oggetto sociale del Consorzio e gli scopi che lo stesso persegue, nello specifico si legge che:

"Il Consorzio non ha scopo di lucro. Esso si propone i seguenti scopi:

3.1 formare un raggruppamento di imprese che, attraverso l'aggregazione delle proprie specificità, siano in grado di offrire una serie di servizi integrati, rivolti in particolare a Comuni, Enti e Società.

3.2 coordinare l'attività delle imprese consorziate e migliorarne la capacità produttiva e l'efficienza.

3.3. svolgere, in proprio o in qualità di mandatario con rappresentanza delle consorziate in nome proprio ma per conto e nell'interesse delle medesime, trattative con i committenti e stipulare i relativi ordini e/o contratti, determinando condizioni economiche, natura e contenuto delle prestazioni corrispettive, responsabilità e garanzie, emettendo le relative fatture. Nei contratti di fornitura stipulati dal Consorzio sarà stabilito che i pagamenti saranno effettuati dai committenti direttamente al Consorzio, che provvederà a riversarli alle Società consorziate in base alle quote di fornitura da queste fatturate.

3.4 per il conseguimento dell'oggetto consortile il Consorzio potrà compiere tutte le operazioni finanziarie ad esso connesse, purché nei limiti della gestione dei programmi deliberati.

Sempre per il raggiungimento dello scopo sociale, il Consorzio può avvalersi di qualunque agevolazione e beneficio previsto dalla legislazione nazionale e da quella comunitaria”.

Per quanto concerne “l'oggetto del Consorzio” si rimanda all'elencazione delle attività di cui all'art. 3 dello Statuto sub. all.)1.

Ai sensi dell'art. 9 dello Statuto gli organi del Consorzio sono:

a) l'Assemblea dei Consorziati, che è costituita da tutti i Consorziati, ciascun Consorziato ha diritto ad un voto. L'assemblea dei Soci è convocata almeno una volta all'anno per l'esame del rendiconto ed ogni qualvolta il Presidente ne ravvisi l'opportunità, oppure quando ne sia fatta richiesta da almeno 1/3 dei Consorziati. Le deliberazioni dell'Assemblea sono prese a maggioranza degli aventi diritto, salvi i casi, previsti dall'art. 10.4 dello Statuto, in cui le deliberazioni devono essere approvate con i 2/3 o con l'unanimità dei consensi degli aventi diritto al voto. Tutte le deliberazioni devono essere verbalizzate e sottoscritte dal Presidente e dal Segretario, per poi essere trascritte in un apposito libro, visibile per tutti i Consorziati, i quali posso richiederne copia.

b) il Consiglio di Amministrazione, che è composto da un numero variabile di componenti che durano in carica 3 (tre) esercizi e sono rieleggibili. Il C.d.A. ha tutti i poteri e le attribuzioni per la gestione del Consorzio che non siano riservati all'assemblea dei Consorziati.

In particolare, il C.d.A. ha il potere di:

1) nominare il Presidente del Consiglio ed il Vice-Presidente;

- 2) proporre la partecipazione alle gare, la formulazione delle offerte e l'acquisizione dei lavori al Consorzio,
- 3) decidere la ripartizione dei lavori tra i Consorziati;
- 4) effettuare o fare effettuare i controlli previsti dal Regolamento Consortile anche su iniziativa del Presidente.

c) il Presidente ed il Vice-Presidente. Il presidente è eletto dal C.d.A., dura in carica 3 (tre) anni ed è rieleggibile, ha la rappresentanza sostanziale e processuale del Consorzio.

Il Presidente:

- 1) convoca e presiede l'assemblea dei Consorziati ed il C.d.A.;
- 2) dispone la partecipazione alle gare, la formulazione delle offerte e l'acquisizione dei lavori al consorzio;
- 3) accerta che si operi in conformità agli interessi del Consorzio e conferisce, previa autorizzazione del C.d.A., procure per singoli atti o categorie di atti, etc.

In caso di assenza o impedimento del presidente le sue funzioni sono esercitate dal Vice-Presidente.

Possano invece essere organi del Consorzio:

d) il Direttore/Comitato Tecnico (ad oggi: Direttore Tecnico: Presidente del Consorzio; sono stati inoltre istituiti con delibera del CDA del 14/02/2013 i Comitati Tecnici di settore (con nomina, sempre nella medesima delibera, dei componenti): uno per il settore costruzioni MT/BT, uno per il settore taglio piante ed uno per il settore cabine primarie e AT).

e) il Collegio dei Sindaci Revisori (ad oggi non costituito).

L'art. 8 del Regolamento Consortile prevede le modalità di assegnazione dei lavori tra le Consorziati, nello specifico il Consorzio deve seguire:

- 1) il criterio delle competenze: competenze specifiche per categorie di lavori/attività delle Consorziati;
- 2) il criterio del budget: precedenti assegnazioni in funzione del budget assegnato ad ogni singola Consorziata;
- 3) criterio territoriale: territorialità dei lavori e delle attività in relazione ai territori di abituale intervento delle imprese Consorziati.

I contratti di ogni singola impresa Consorziata relativi a lavori e attività con un importo superiore ai 500.000,00 euro (cinquecentomila euro//00) vengono assunti direttamente dal Consorzio.

Solo su richiesta della Consorziata interessata potranno essere assunte direttamente dal Consorzio anche contratti inferiori alla cifra sopra indicata. Per i lavori di importo superiore ai 500.000,00

euro, su richiesta della Consorziata, il Consorzio può autorizzare le Consorziato a partecipare singolarmente al Consorzio.

In definitiva, il modello di *governance* del Consorzio “Arcobaleno” ed, in generale, tutto il suo sistema organizzativo è interamente strutturato secondo quanto richiesto dalla buona pratica aziendale, tenendo conto della necessità del Consorzio di perseguire, con la massima efficienza ed efficacia operativa, l’attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi previsti dal regolamento statutario.

2.1 Le certificazioni del Consorzio

La missione del Consorzio come descritta nel Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle norme UNI EN ISO 14001:2004, UNI EN ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, SA8000:2008, consiste nel pieno soddisfacimento delle attese di quanti intervengono in maniera diretta o indiretta nel ciclo dei processi dell’Azienda (Clienti, Dipendenti, Consorziato, Fornitori) che è considerato come obiettivo prioritario della sua Politica per la Qualità, l’Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità Sociale. Il Consorzio opera per creare le migliori condizioni verso gli addetti perseguendo attraverso le proprie attività e pratiche guidate dall’etica della responsabilità e socialità, la promozione di benessere e qualità sociale nel territorio in cooperazione aperta con la cittadinanza attiva, i protagonisti sociali e le istituzioni; garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione dei committenti e fornitori, nel rispetto dei clienti. Il Consorzio ritiene che la qualità, il rispetto per l’ambiente e l’attenzione ai requisiti di sicurezza nelle attività prestate, unitamente all’impegno etico e sociale, ottenuti attraverso dedizione costante in ogni fase del processo aziendale, siano la chiave per rispondere adeguatamente alle esigenze dei clienti e della collettività con la quale interagisce quotidianamente, sia quella che ospita le sedi e accoglie i dipendenti sia quella che incontra ogni giorno durante i suoi interventi.

Individua quindi, nella creazione e nello sviluppo di un Sistema di Gestione Integrato, il mezzo più adeguato per raggiungere e mantenere questi obiettivi.

A fondamento del Sistema Integrato, il Consorzio Arcobaleno pone i seguenti requisiti essenziali:

- ⇒ nella gestione del Sistema è impegnato, in modo diretto, continuo e permanente il Presidente (PRE);
- ⇒ nell’attuazione del Sistema di Gestione Integrato è coinvolto pienamente e consapevolmente il personale del *Consorzio* a tutti i livelli;
- ⇒ il rapporto con il Cliente è improntato alla massima collaborazione e trasparenza, al fine di valutarne correttamente le esigenze e potervi rispondere tempestivamente;

- ⇒ viene mantenuto un rapporto di stretta collaborazione con i fornitori, per il miglioramento della qualità, il rispetto dell'ambiente, della sicurezza dei prodotti e/o dei servizi acquistati nonché del rispetto dei principi della norma SA8000, dei suoi principi e delle norme di riferimento ivi elencate,
- ⇒ nella consapevolezza del ruolo preminente delle risorse umane, particolare attenzione è dedicata al rispetto della dignità umana, evitando la discriminazione, il lavoro minorile e obbligato, favorendo la libertà di associazione e promuovendo l'istruzione, la formazione e lo sviluppo di tutto il personale.
- ⇒ il Sistema di Gestione Integrato è continuamente monitorato per valutarne l'efficacia attraverso strumenti di controllo e miglioramento, quali Audit Interni/Esterni, analisi dei dati di feed-back da parte dei Clienti (Customer Satisfaction), analisi di tendenza delle non conformità rilevate, azioni correttive e preventive per garantire il continuo adeguamento agli standard qualitativi stabiliti, valutazione dei rischi, punto di vista dei lavoratori, indice di gradimento, analisi infortuni / incidenti, impatti ambientali;
- ⇒ il Consorzio si impegna al rispetto della normativa e delle leggi applicabili, assicurando inoltre che la gestione della sicurezza coinvolga tutta l'organizzazione, come parte integrante della stessa;
- ⇒ è fondamentale l'impegno al miglioramento continuo, la sensibilizzazione e formazione dei lavoratori, il loro coinvolgimento, il riesame della politica e del sistema, la definizione degli obiettivi e la loro diffusione.

Il Consorzio si impegna inoltre a:

- ⇒ promuovere l'implementazione di sistemi integrati presso le aziende aderenti al Consorzio;
- ⇒ divulgare il proprio codice etico, sensibilizzare e monitorare le aziende aderenti al Consorzio e i propri fornitori sulla loro conformità ai principi della norma SA8000 al fine di instaurare rapporti più trasparenti e collaborativi;
- ⇒ soddisfare le esigenze della collettività che, attraverso la Committenza privata e Pubblica, affida al Consorzio e alle aziende consorziate la gestione di delicati servizi pubblici, senza arrecare troppo disagio;
- ⇒ istituire e mantenere un sistema di raccolta e di analisi dei dati relativi alla soddisfazione dei Committenti tale da consentire alla Direzione di intraprendere efficaci iniziative di miglioramento;
- ⇒ garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse

umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione

- ⇒ accogliere le esigenze della collettività attraverso canali di comunicazione opportuni ed intraprendendo azioni verso l'esterno, che testimoniano l'impegno sociale dell'azienda
- ⇒ promuovere la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- ⇒ promuovere la riduzione dell'inquinamento;
- ⇒ rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- ⇒ evitare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento e garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, età, appartenenza sindacale o a affiliazione politica;
- ⇒ evitare un abuso di procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori;
- ⇒ essere sempre conforme ai requisiti della contrattazione collettiva nazionale o da accordi interni all'azienda stessa.
- ⇒ rispettare un orario di lavoro conforme al CCNL di settore;
- ⇒ garantire una retribuzione non inferiore agli standard.
- ⇒ non ammettere il lavoro infantile (al di sotto dei 16 anni);
- ⇒ non ammettere il lavoro obbligato;
- ⇒ migliorare continuamente le sue prestazioni per la responsabilità sociale d'impresa controllando il grado di conformità del sistema alla SA8000.

Il *Consorzio* ritiene prioritario quanto definito nella politica, verificando, a valle delle considerazioni periodiche sull'andamento del Sistema di Gestione Integrato e in sede di Riesame della Direzione, la congruenza della stessa con le strategie e gli obiettivi di volta in volta pianificati. La politica è comunicata all'interno del *Consorzio* attraverso apposite riunioni o sessioni formative, aventi anche lo scopo di raccogliere le indicazioni dei dipendenti al fine di una piena condivisione di quanto stabilito. È illustrata e distribuita ai visitatori e ai fornitori, è di dominio pubblico ed è fornita a chi ne faccia richiesta. È disponibile sul sito www.consorzioarcobaleno.com.

Il Sistema Integrato sviluppato dal Consorzio Arcobaleno è conforme ai requisiti delle norme UNI EN ISO 14001:2004, UNI EN ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e SA8000:2008.

La diffusione della conoscenza e l'applicazione di tali norme in tutta l'azienda sono assicurate dall'impegno costante della Direzione che, attraverso apposite riunioni, comunica periodicamente il suo impegno nel soddisfare i requisiti del Sistema di Gestione Integrato.

Periodicamente, in occasione dei Riesami del sistema integrato, la Direzione definisce gli obiettivi aziendali indicando anche gli impegni per il loro raggiungimento e per migliorare continuamente l'efficacia del Sistema stesso.

La certificazione qualità è stata ottenuta dal consorzio il 24/08/2004 con l'ente PROMOCERT.

Attualmente rilasciata dall'ente di certificazione CERMET subentrato a PROMOCERT dal 04/08/2010.

La certificazione Qualità è stata oggetto di sorveglianza annuale e di rinnovo triennale. Non sono emerse durante le verifiche delle non conformità bloccanti e/o maggiori con il CERMET TRIENNIO 2010-2013.

La certificazione Ambiente e Sicurezza rilasciata dall'ente di certificazione CERMET nel 2010 è stata oggetto di sorveglianza annuale e di rinnovo triennale. Nel TRIENNIO 2010-2013 non sono emerse durante le verifiche non conformità bloccanti e/o maggiori per l'AMBIENTE; è emersa una Non Conformità Maggiore per la SICUREZZA nel 2010 gestita e chiusa nei tempi richiesti dall'ente CERMET.

I certificati di qui in premessa vengono allegati

2.2 Finalità dell'adozione del Modello

Il Consorzio stabile "Arcobaleno" al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conclusione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti, è consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati, il Consorzio ha deciso di dotarsi di un proprio Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 novembre 2013.

Il Consorzio “Arcobaleno” ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del decreto sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria. Tale iniziativa unitamente all'adozione del Codice Etico (**all.2**) è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti del Consorzio e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati affinché seguano nell'espletamento dei propri incarichi e attività comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

Attraverso l'adozione del Modello il Consorzio intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- determinare in tutti coloro che sono individuati quali "Destinatari del Modello" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente al Consorzio;
- ribadire che il Consorzio non tollera tali forme di comportamento illecito e che sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- informare tutti i Destinatari del Modello che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ancor prima della commissione di condotte costituenti reato, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni che potranno spingersi fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per

- 1) gli amministratori, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente);
- 2) i collaboratori esterni legati da vincolo di controllo e coordinamento con il Consorzio “Arcobaleno” a norma del Decreto;
- 3) ogni singola Consorziata (di seguito i “Destinatari”).

Con riferimento ai fornitori terzi e ai collaboratori esterni non rientranti tra i Destinatari, il Consorzio “Arcobaleno” renderà nota e pretenderà il rispetto del proprio codice etico e procederà – ove possibile - ad inserire clausole che consentano di cessare il rapporto contrattuale in presenza di accertamenti definitivi di condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001 da parte degli stessi.

2.4 Struttura del Modello del Consorzio “Arcobaleno”.

Il presente Modello Organizzativo è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale".

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto Legislativo vengono illustrate le sue componenti essenziali con particolare riferimento all'O.d.V. ed al sistema disciplinare e sanzionatorio, in relazione alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso, nonché le modalità utilizzate per la diffusione del Modello.

La Parte Speciale, suddivisa in distinte sezioni, costituisce la concreta attuazione dei principi del Decreto Legislativo nell’ambito della realtà aziendale del Consorzio “Arcobaleno”.

Nello specifico, nella parte speciale sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali si è evidenziato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto nell’ambito della Società. Per ciascuna tipologia di reato la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili, definisce i principi generali che devono guidare il Consorzio nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività attraverso la predisposizione di procedure di prevenzione di condotte delittuose.

2.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

L’art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, dispone che i modelli debbano prevedere “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”.

La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati previsti dal Decreto può essere realizzata tramite risorse finanziarie della Società (es. costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione), ovvero utilizzando impropriamente gli strumenti di provvista e attraverso la creazione di cosiddetti “fondi occulti”.

Per tale motivo, il Consorzio stabile “Arcobaleno” ha regolamentato la gestione delle proprie risorse finanziarie in una apposita procedura ad hoc denominata “gestione dei flussi finanziari” allegata al Mog del Consorzio, a cui si rimanda.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Nomina e attribuzioni

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri, di cui il Presidente del Consorzio propone al Consiglio di Amministrazione la nomina; il CDA provvede quindi a deliberare in merito.

È l'organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del M.O.G. nonché di proporre gli aggiornamenti in caso di necessità.

L'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo anche O.d.V.) ha i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettiva osservanza del M.O.G. attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli da questo previsti nelle aree a rischio di reato;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del M.O.G., cioè della sua capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- sottoporre tempestivamente all'Organo di Amministrazione, tramite il referente aziendale le proposte per l'aggiornamento del M.O.G. nel caso di modifiche della normativa o degli assetti organizzativi della Società o, qualora risulti necessario, a seguito dei controlli eseguiti;
- sollecitare l'Organo di Amministrazione, tramite il referente aziendale, alla predisposizione od integrazione della normativa interna finalizzata alla prevenzione dei rischi;
- identificare e misurare tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali procedendo all'aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate accedendo direttamente alla relativa documentazione nel caso di segnalazioni ricevute o qualora si siano evidenziate disfunzioni del M.O.G. o si sia verificata la commissione dei reati presupposto;
- trasmettere al referente aziendale gli elementi per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare nei confronti di colui o coloro che siano incorsi nell'inosservanza delle disposizioni del M.O.G.

3.2 Requisiti dell'Organismo e dei suoi componenti

Il punto b), comma 1 dell'art 6 del d.lgs. 231/01 dispone che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'indipendenza dell'O.d.V. è garantita dalla terzietà dei suoi membri, mentre la sua autonomia è assicurata dal budget di spesa annuale, di cui può liberamente disporre, definito con delibera dell'Organo di Amministrazione.

Per assicurare la necessaria professionalità dell'operato dell'O.d.V. devono essere nominati nell'incarico persone munite, anche disgiuntamente, delle sotto indicate competenze specialistiche:

- approfondita conoscenza delle norme legislative attinenti al d.lgs.231/01;
- capacità di analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione dei possibili comportamenti sanzionabili;
- capacità di analisi dei processi organizzativi aziendali;
- capacità di elaborazione delle procedure di prevenzione della commissione dei reati presupposto adeguate alle dimensioni aziendali,
- capacità di effettuare efficaci controlli sulle modalità di svolgimento delle attività relative a processi sensibili.

3.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di membro dell'O.d.V.:

1. l'essere stato dichiarato interdetto, inabilitato o fallito o essere stato condannato a pena, anche non definitiva, che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
2. l'essere stato condannato ad una pena, anche non definitiva, o averla patteggiata, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- 3 il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell' Organismo di Vigilanza.

3.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, predispone un documento che regola le attività di propria competenza. Tale documento deve contenere:

- la pianificazione delle attività;
- la disciplina dei flussi informativi "da e verso" il Consorzio;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- la verbalizzazione delle proprie riunioni e delle attività di controllo eseguite;
- la gestione delle segnalazioni.

3.5 Referente aziendale

Il referente aziendale dell'O.d.V., cioè colui che ha la funzione di costituire il tramite tra il Consorzio e l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- indicare all'O.d.V gli interlocutori aziendali cui riferirsi per le proprie attività operative;

- contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi, interessando, di volta in volta, i responsabili dei presidi organizzativi nelle aree di competenza, così come identificate nell'organigramma aziendale;
- comunicare all'Organo di Amministrazione le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare l'Organismo di Vigilanza, su segnalazione dei responsabili delle presidi organizzativi, delle modifiche organizzative che rendono necessari l'aggiornamento dell'analisi dei rischi;
- relazionare all'Organo amministrativo sulle attività svolte dall'O.d.V

3.6 Flussi informativi

Affinché il M.O.G. sia efficace strumento di prevenzione dei reati presupposto è particolarmente importante la regolamentazione dei flussi informativi che devono intercorrere tra il Consorzio e l'O.d.V. Tali flussi, salvo casi particolari sotto specificati, avvengono tramite il Referente aziendale e le singole comunicazioni devono essere archiviate e protocollate su supporto cartaceo e distinte in base all'area organizzativa di appartenenza del mittente originario, salvo le segnalazioni anonime che comunque devono essere anch'esse protocollate.

Per la singolarità dei flussi informativi si rinvia al documento specifico "Flussi Informativi all'O.d.V." che riassume i flussi informativi specificati nelle singole procedure 231. Il documento è emesso, approvato dall'Organismo di Vigilanza al momento dell'insediamento e verifica idoneità del modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dal Presidente del Consorzio in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, richiedere un incontro con il Presidente, per il tramite del Referente, per aggiornamenti in merito alle attività istituzionali svolte e/o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

3.7 Gestione delle segnalazioni

Tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti difformi dal Modello stesso, da chiunque tenuti, a mezzo lettera o e-mail all'indirizzo: OdV231@consorzioarcobaleno.com.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni. L'O.d.V valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente

l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità di chi ha fatto la segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio "Arcobaleno" o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Le segnalazioni pervenute all' O.d.V. sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso solo ai componenti dell'O.d.V.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 Obbligatorietà del sistema sanzionatorio

L'art.6, comma 2, lett.e) e l'art.7, comma 4 lett. b) del d.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel M.O.G.

Per tale motivo è richiesto a ciascun destinatario di conoscere le norme contenute nel M.O.G del Consorzio "Arcobaleno" oltre alle norme e procedure di riferimento che ne regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Le violazioni comportano l'avvio di procedimenti sanzionatori, a prescindere, nei casi in cui il comportamento costituisca reato, dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e dal suo stesso esito.

4.2 Destinatari del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio si rivolge a tutti i soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti di tipo strutturato con la Società e quindi ai dipendenti, ai lavoratori autonomi e agli amministratori, con modalità di volta in volta determinate sulla base delle singole tipologie del rapporto intercorrente con la Società.

Nella Parte Speciale del presente Mog sono individuate e specificate le tipologie di sanzioni.

4.3 Criteri del sistema disciplinare relativo ai dipendenti

Il sistema disciplinare relativo ai dipendenti, redatto in osservanza delle norme dello Statuto dei lavoratori e del vigente C.C.N.L., commisura le sanzioni in base ai criteri generali di seguito indicati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;

- entità del danno derivante alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni, si applica la sanzione più grave. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dei procedimenti disciplinari irrogati per la violazione del Modello.

4.4 Violazioni commesse dalle Società Consorziate

Per le società Consorziate sono previste sanzioni contrattuali in conseguenza di violazioni del Regolamento consortile, dello Statuto, della lettera di assegnazione lavori, delle Linee di Adeguamento per la gestione dei reati nei rapporti tra Consorzio Arcobaleno e Consorziata.

Le segnalazioni delle violazioni da parte delle singole consorziate delle Linee di Adeguamento, rese parte integrante dei MOG delle consorziate, come da esplicita richiesta del Consorzio, sono comunicate all'Organismo di Vigilanza del Consorzio dall'O.d.V. della Consorziata che ne informa anche il Consiglio di Amministrazione.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere di incarico e nel Regolamento consortile e potrà portare fino alla risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte del Consorzio, anche indipendentemente dalla risoluzione contrattuale.

5. PUBBLICIZZAZIONE DEL MODELLO

Al fine di garantire l'efficacia del M.O.G. come strumento di prevenzione e controllo, il Consorzio provvede con modalità idonee ad assicurarne la diffusione e la effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello.

5.1 Comunicazione del Modello

Il Consorzio comunica i contenuti del Modello e del Codice etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari attraverso i mezzi ritenuti più opportuni; nello specifico a tutto il personale dipendente verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta adozione del M.O.G. ai sensi del d.lgs 231/01 da parte della Società;
- si invita a consultare copia dello stesso o nel formato elettronico sul sito aziendale o nella copia cartacea conservata presso la sede della società.

La Società inoltre comunica l'adozione ed il contenuto del Modello e l'adozione e contenuti del Codice Etico e sanzionatorio ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

5.2 Formazione del Personale

Tutti i soggetti interni destinatari del M.O.G. devono essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dal Referente aziendale con l'ausilio del Responsabile del Personale ed è comunicato al Presidente del Consorzio. Il piano di formazione deve prevedere:

- un seminario iniziale per l'illustrazione della legge e del M.O.G. rivolto ai dipendenti che presidiano le diverse aree aziendali;
- corsi di aggiornamento in presenza di adeguamenti del Modello intervenuti a seguito di modifiche legislative e/o organizzative;
- un monitoraggio continuo del processo formativo;
- l'informativa della vigenza del Modello nella lettera di assunzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica, d'intesa con il Responsabile del Personale, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

5.3 Verifiche periodiche

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

a) verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso: tale verifica si svolge attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello;

b) verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

A seguito delle verifiche summenzionate, viene stipulato un report da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzi le possibili lacune e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.