



CONSORZIO CFA

Società Cooperativa Sociale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,

del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0	marzo 2009	Prima Emissione	CdA
1	maggio 2011	Aggiornamento	CdA (il 08/08/11)
2	Settembre 2012	Aggiornamento	CdA (il 30/01/13)
3	Ottobre 2014	Aggiornamento	Presidente del CdA
4	Dicembre 2016	Aggiornamento	CdA (22/12/2016)
5	Novembre 2019	Aggiornamento	CdA (31/01/2020)
6	Gennaio 2021	Aggiornamento	CdA (15/03/2021)
			Pagina 1
			Pagine 37

La proprietà di questo documento è protetta a termini di legge con divieto di riprodurlo o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione

INDICE

DEFINIZIONI/ACRONIMI	3
PREMESSA GIURIDICA	5
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONSORZIO CFA	10
COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI.....	17
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36

* * * *

ALLEGATI

CODICE ETICO (allegato 01)

DEFINIZIONI/ACRONIMI

Consorzio – CFA – Consorzio CFA

Consorzio CFA Società Cooperativa Sociale

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti ricomprendendo anche le Consorziare nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto.

Enti

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Figure Apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Consorzio o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo del Consorzio.

Figure Sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

MOG - Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

OdV - Organismo di Vigilanza

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.



Partner

Controparti contrattuali di Consorzio CFA sia persone fisiche che giuridiche, con cui il Consorzio addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi – Attività Sensibili

Processi e Attività di Consorzio CFA nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

PREMESSA GIURIDICA

Il decreto

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231* recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. In particolare ci si riferisce alla:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l'illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell'illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica; colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle condotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati.

La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione -, ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare già di un terzo genere di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

I reati

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero ristretto ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi.

Tali reati, cosiddetti reati presupposto, sono elencati all'interno del D.lgs. 231/01 e smi, e periodicamente tale elenco viene integrato con specifici provvedimenti legislativi.

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente;
- 2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale o da persone che esercitano la gestione od il controllo anche di fatto dell'ente, nonché da persone sottoposte alla vigilanza di uno di tutti i soggetti sopra detti.

I due requisiti sono congegnati in maniera tale da rendere piuttosto agevole l'addossamento della responsabilità all'ente: da una parte il requisito oggettivo tende a configurarne la responsabilità a prescindere dal fatto che l'illecito sia voluto e conosciuto dai suoi livelli apicali o comunque dalle strutture formalmente deputate ad assumere le decisioni ed a dirigere l'impresa, essendo sufficiente che dal reato la società abbia tratto vantaggio; nel contempo, il requisito soggettivo comporta una notevole estensione dei soggetti che possono commettere reati coinvolgendo la responsabilità amministrativa dell'ente.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*"Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30

gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto prevede *sanzioni di natura patrimoniale e di natura interdittiva*, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall'art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo ed un massimo e commisurate alla gravità dell'infrazione e alla sua durata, al grado della responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; tale tipologia di sanzione viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro, quindi la sanzione pecuniaria applicabile a un ente (nel caso in cui ricorrano i presupposti di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.) può variare da un minimo di 25.800 ad un massimo di 1.549.000,00 euro.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi (art.9 del decreto 231).

Per l'applicazione delle pene interdittive deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) che vi sia reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 15 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

Motivi di esenzione dalla responsabilità della persona giuridica

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività.

Va sottolineato che "l'esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore. Si tratta dunque di dimostrare oltre che l'assenza da una qualsiasi forma di partecipazione allo specifico illecito, una concreta e sostanziale "strategia" per scongiurare la commissione di illeciti nello svolgimento della propria attività.

La creazione del modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato ("*Mappatura e Analisi del Rischio*") e, specificamente in relazione a queste, la predisposizione dei procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

Particolare attenzione, nella predisposizione dei modelli organizzativi, deve essere riposta nella specifica area della gestione delle risorse finanziarie, onde prevenire la possibilità di creazione di fondi neri o contabilità parallele.

L'idoneità del modello organizzativo ad esonerare dalla sanzione la società dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto: in questo senso, è da presumere che il modello debba essere inteso anche come strumento in divenire, essendo onere dell'ente il provvedere ad una sua "manutenzione" ed adeguamento alle nuove esperienze ed alle eventuali modificazioni organizzative che via via verranno adottate.

Per quanto riguarda poi l'esonero si deve evidenziare il diverso modo in cui operano le cause di esonero rispetto alle diverse ipotesi di cui all'art. 6 (figure apicali) e 7 (persone sottoposte alla direzione e vigilanza degli apicali).

In tale secondo caso la responsabilità dell'ente sarà ravvisabile ove si registri una carenza od inosservanza negli obblighi di vigilanza e controllo. Tale circostanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un *organismo di controllo*, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONSORZIO CFA

Consorzio CFA

Consorzio CFA, come riportato nello statuto, è retto e disciplinato dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata e intende perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso il sostegno ed il coordinamento delle cooperative socie e la loro integrazione con altri soggetti pubblici e privati, soci e non.

Consorzio CFA nasce a seguito di una serie di trasformazioni aziendali che, a partire da Romagna Ambiente srl (1993), hanno portato dapprima alla creazione di Formula Ambiente srl (2001) e successivamente a quella del Consorzio Formula Ambiente (2002).

Infine con l'atto notarile del 06.02.2020, REPERTORIO N. 13.679, FASCICOLO N. 6.728, con decorrenza dalla data del 01.03.2020, Consorzio Formula Ambiente Soc. Coop. Sociale ha conferito a Formula Ambiente S.p.A. il proprio Ramo d'Azienda formato dal "complesso dei beni mobili, immobili e immateriali del ramo d'azienda relativo all'attività diretta di raccolta, spazzamento e trasporto di rifiuti urbani e speciali e servizi accessori, quali gestione dei centri di raccolta, servizi di pulizia e lavaggio di aree pubbliche e rimozione di neve e ghiacci, con esclusione delle attività svolte attraverso le consorziate",

Inoltre, attraverso l'atto notarile del 06.02.2020, REPERTORIO N. 13.680, FASCICOLO N. 6.729, con decorrenza sempre dalla data del 01.03.2020, Consorzio Formula Ambiente Soc. Coop. Sociale ha affittato il proprio Ramo d'Azienda relativo "all'attività diretta dei servizi di manutenzione e realizzazione di aree verdi in ambito pubblico e privato comprendenti anche le attività accessorie.", con esclusione dei contratti di appalto svolti in forma puramente consortile.

A seguito dei cambiamenti societari del 2020, il principale oggetto sociale del consorzio è quello di assumere da amministrazioni statali, anche autonome, da regioni, province, comuni, da qualsiasi ente pubblico nonché da qualsiasi committente anche privato, l'appalto di servizi e l'esecuzione di opere e forniture di qualsiasi genere da affidare, per la relativa esecuzione ai soci.

Dal giugno 2020 Consorzio Formula Ambiente Soc. Coop. Sociale ha cambiato denominazione sociale in Consorzio CFA Soc. Coop. Sociale.

Attualmente aderiscono al Consorzio oltre 20 aziende, tra cui oltre il 70% sono cooperative sociali, che permettono al consorzio di essere società cooperativa sociale.

Riguardo ai rapporti mutualistici il consorzio deve rispettare il principio della parità di trattamento. Consorzio CFA ha stabilito documento "Regolamento dei rapporti contrattuali per le modalità di preassegnazione, assegnazione ed esecuzione di servizi, lavori e forniture ai soci" al quale tutte le consorziate devono attenersi.

Consorzio CFA Soc. coop. Social è iscritto all'Albo Gestori Ambientali – sezione regione Emilia-Romagna con provvedimento n. BO 1099, per le categorie 1 classe A (comprese le sotto categorie gestione centri di raccolta, spazzamento manuale e meccanizzato, raccolta rifiuti da spiaggia e rive), categoria 4 classe B, categoria 5 classe C, categoria 8 classe C e categoria 10 A classe E.

Le attività di servizio attualmente svolte, attraverso le consorziate, da Consorzio CFA sono fondamentalmente i servizi di igiene ambientale (quali ad es. la raccolta e trasporto rifiuti urbani e speciali, lo spazzamento meccanico e manuale, la gestione dei centri di raccolta, l'intermediazione dei rifiuti), la manutenzione delle aree verdi, compresa la gestione di parchi e dell'arredo urbano, la gestione cimiteriale e i servizi di sgombero neve.

Consorzio CFA Soc. coop. sociale gestisce per conto di Enti Pubblici tali servizi principalmente nelle seguenti Regioni: Emilia-Romagna, Sardegna e Veneto.

Considerando le caratteristiche societarie e le tipologie di servizi forniti, Consorzio CFA opera in settori potenzialmente interessati dalla commissione di reati presupposto) e quindi ha deciso da tempo di implementare e adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001) come strumento di tutela per evitare la commissione dei reati stessi.

Obiettivi perseguiti da Consorzio CFA con l'adozione del Modello

Consorzio CFA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante della propria natura cooperativa, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Consorzio CFA, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza e alla vocazione alla partecipazione sociale nelle attività caratteristiche e nell'amministrazione dell'azienda, costituiscono da sempre i postulati stessi dell'esistenza e dell'azione sociale e imprenditoriale del Consorzio.

Il suddetto Modello è stato predisposto da Consorzio CFA tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte dalle principali associazioni di categoria (Confindustria e Legacoop), recependone la metodologia e le indicazioni progettuali. Il Modello, nella sua struttura ed organizzazione, riflette i rapporti con le consorziate di CFA e, in particolare, i rapporti con Formula Ambiente SpA a cui il Consorzio ha conferito e affittato i rami d'azienda suddetti e verso la quale il Consorzio svolge servizi di supporto definiti formalmente in apposito contratto di service.

Il presente modello organizzativo è composto dalla presente Parte Generale, dal Codice Etico allegato al presente documento, e da Parti Speciali e Protocolli che riassumono il sistema di controlli realizzato da CFA a prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Consorzio CFA.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Consorzio, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, ricomprendendo anche le Consorziato in riferimento a quanto previsto nei rapporti regolamentati con il Consorzio.

Il Consorzio comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con il Consorzio, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Il Consorzio condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse del Consorzio ovvero con l'intenzione di procurare ad esso un vantaggio.

CFA, infatti, prevede nel proprio organigramma aziendale le figure di Presidente e di Direttore Generale, i cui poteri sono conferiti rispettivamente con delega e con procura dal Consiglio di Amministrazione a cui si rimanda per completezza.

Nella delega al Presidente sono individuati poteri e deleghe inerenti il conferimento e la revoca di procure speciali e la revoca della nomina del direttore generale.

La procura al Direttore Generale comprende invece:

- poteri inerenti la rappresentanza ed il funzionamento del Consorzio;
- poteri inerenti il conferimento di nomine e procure speciali;
- poteri inerenti l'Area Commerciale;
- poteri inerenti l'Area Infrastrutture;
- poteri inerenti l'Area Produzione;
- poteri inerenti l'Area Acquisti e cessioni;
- poteri inerenti l'Area Amministrativa e Finanziaria;
- poteri inerenti l'Area Legale;
- poteri inerenti la gestione del personale, compresa la funzione di "Datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n° 81 del 9 aprile 2008 ("Testo Unico").

Sono previste funzioni di procuratori con responsabilità in ambito legale, amministrativo-finanziario, commerciale, acquisti e cessioni, produzione ambiente e infrastrutture e albo gestori ambientali. I procuratori sono nominati con procura speciale del Direttore Generale e svolgono le funzioni loro attribuite con i poteri ed i limiti individuati nella procura stessa, a cui si rimanda per completezza.

È presente l'organigramma funzionale che, nella versione attualmente vigente in azienda, è riportato nel documento Organigramma aziendale all'interno del Sistema di Gestione Integrato.

Compiti, responsabilità e finalità di ogni funzione sono riportate nel documento "GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE".

Funzioni e caratteristiche del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a conseguire obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività e, al tempo stesso, a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" (c.d. *attività sensibili*) e la loro conseguente procedurizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CFA nelle aree di *"attività sensibili"*, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CFA in quanto (anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui il Consorzio intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire al Consorzio, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di *"attività sensibili"*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la mappatura delle *"attività sensibili"* dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità/probabilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- istituzione di un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

Adozione del Modello

Al termine della fase di *analisi e la valutazione dei rischi* ai sensi del Decreto condotta dal Consorzio, il processo di adozione del Modello è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione; la prima adozione del Modello da parte del CdA è avvenuta nel 2009, mentre i successivi aggiornamenti sono approvati con apposita delibera del CdA.

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nel varare il processo di adozione iniziale del suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'incarico all'Organismo di Vigilanza ha durata triennale.

La presente revisione del modello organizzativo si è resa necessaria in seguito, oltre che alle novità normative intercorse, alla riorganizzazione societaria del 2020 con la quale la società ha mantenuto solo le attività collegate al ruolo di consorzio, non svolgendo più attività diretta.

Modifiche e integrazioni del Modello

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Consorzio CFA.

COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CFA, sviluppato in linea con i requisiti del D.lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzati:

- il Sistema di Organizzazione del Consorzio;
- il Codice Etico;
- la Mappatura delle Attività sensibili;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di Formazione e Comunicazione;
- l'insieme delle procedure organizzative, gestionali e di controllo adottate dal Consorzio, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili.

In particolare Consorzio CFA ha adottato un proprio Sistema di Gestione Integrato in conformità rispettivamente ai requisiti delle norme volontarie:

- a) UNI EN ISO 9001 - Sistemi di gestione per la qualità
- b) UNI EN ISO 14001 - Sistemi di gestione ambientale
- c) OHSAS 18001 - Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- d) SA8000 - Responsabilità Sociale

Al momento tale sistema è esteso all'intera organizzazione aziendale e certificato per la sola parte relativa a salute e sicurezza e responsabilità sociale, mentre per la parte di qualità e ambiente la certificazione è limitata alle sole attività svolte in Romagna.

Inoltre Consorzio CFA è iscritto nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa e operanti nei settori maggiormente a rischio, individuati dalla legge 190 del 2012 (cd. white list) della Provincia di Forlì-Cesena.

Il Modello è pertanto costituito, oltre al presente documento (Parte Generale) e alla documentazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza - Responsabilità sociale, anche dai seguenti documenti:

- Parti Speciali (il cui scopo è quello di indicare ai Destinatari del presente Modello alcune informazioni utili a identificare la natura del reato che potrebbe configurarsi, individuare i processi e le attività sensibili e individuare i presidi previsti):
 - Parte speciale 1: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Parte speciale 2: Reati societari – Reati tributari - Abusi di mercato
- Parte speciale 3: Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Parte speciale 4: Reati in materia di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
- Parte speciale 5: Criminalità Informatica - Violazione del Diritto d'Autore
- Parte speciale 6: Delitti di Criminalità Organizzata - Reati di Criminalità Organizzata Transnazionale
- Parte speciale 7: Reati contro la personalità individuale - Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Reato di razzismo e xenofobia
- Parte speciale 8: Reati commessi con violazione delle norme ambientali
- Parte speciale 9: Altri Reati (Reati contro la fede pubblica - Reati contro l'industria e il commercio - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili - Reati di contrabbando)

➤ E Protocolli (ovvero linee guida di comportamento che i Destinatari del presente Modello devono osservare in occasione di attività tra quelle considerate "sensibili", al fine di evitare situazioni favorevoli al compimento di un comportamento illecito ai sensi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001):

- Protocollo 1: Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Protocollo 2: Acquisto beni e servizi
- Protocollo 3: Selezione ed Assunzione Personale
- Protocollo 4: Sponsorizzazioni ed elargizioni liberali
- Protocollo 5: Redazione ed Approvazione Bilancio
- Protocollo 6: Gestione tesoreria
- Protocollo 7: Assegnazione di consulenze ed incarichi professionali
- Protocollo 8: Rapporti con parti correlate
- Protocollo 9: Procedimenti giudiziari ed arbitrali

MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.lgs. 231/2001 (c.d. "mappatura delle attività sensibili") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di CFA, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo del Consorzio e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili". La presente revisione del modello organizzativo è stata definita a seguito di tali interviste effettuate a partire da aprile 2020 e si sono concluse con la redazione del documento di risk assessment.

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle "attività sensibili", ovvero delle attività direttamente esposte ai rischi reato previsti dal Decreto o potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti.

L'analisi delle "attività sensibili" ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società, tra cui:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari;
- Reati tributari
- 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;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Reati ambientali
- Reati contro la personalità individuale.

Il dettaglio di queste, come altre categorie di reato, sono contenute nella "Analisi di risk assessment", periodicamente condotta per l'aggiornamento del Modello e che è parte integrante del presente Modello quale strumento funzionale alle caratteristiche di aggiornamento e dinamicità dello stesso. In tal senso, a cura e sotto la responsabilità dell'OdV, vengono effettuate periodiche revisioni della *mappatura delle attività sensibili*, in funzione delle evoluzioni legislative e/o dei cambiamenti organizzativi e funzionali del Consorzio.

A titolo esemplificativo riportiamo alcuni elementi di dettaglio della mappatura compiuta.

Attività Sensibili in relazione ai *Reati nei Rapporti con la P.A.*

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito dei rapporti con la P.A. in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Partecipazione a trattative e a Gare Pubbliche di Appalto
- Rinnovo del contratto – Ampliamento del servizio
- Gestione della commessa e del servizio
- Gestione contestazioni e controversie con la Committenza Pubblica
- Rapporti con funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio in sede di ispezioni e controlli
- Rapporti con funzionari di enti previdenziali, assistenziali, sanitari (INPS, INAIL, ASL, ecc..) in occasione di ispezioni e controlli, ovvero in sede di predisposizione e rilascio di documentazione e dichiarazioni
- Gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es.: civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali, ecc..) anche attraverso la nomina di legali e consulenti esterni
- Gestione contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee.

Altre attività "di supporto" identificate come "sensibili" in quanto potenzialmente propedeutiche alla commissione di reati nella categoria qui espressa:

- gestione acquisti di beni e servizi
- assegnazione di incarichi di consulenza e collaborazione tecnico-professionale
- sponsorizzazioni ed erogazioni liberali
- selezione ed assunzione del personale
- gestione dei flussi finanziari e monetari

Attività Sensibili in relazione ai *Reati Societari*

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito della gestione societaria in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Predisposizione, Redazione ed Approvazione del Bilancio
- Adempimenti Societari. Es.:
 - predisposizione di documentazione oggetto di discussione in Assemblea e CdA (operazioni ordinarie e/o straordinarie)
 - tenuta libri sociali
- Rapporti con i Soci e parti correlate
- Rapporti con gli Organi di Controllo (collegio sindacale, società di revisione, ecc..)
- Rapporti con clienti e fornitori in fase di selezione

Attività Sensibili in relazione ai *Reati Tributarî*

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito della gestione dello stanziamento delle imposte ed in generale degli adempimenti fiscali in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- Stanziamento imposte e gestione degli adempimenti fiscali nell'ambito delle attività collegate alla predisposizione, Redazione ed Approvazione del Bilancio
- Adempimenti Societari riferiti alla gestione dello stanziamento imposte e adempimenti fiscali collegati. Es.:
 - Stanziamento imposte dirette IRES e IRAP e adempimenti dichiarativi
 - Liquidazioni e dichiarazioni IVA
 - Adempimenti relativi al 770 ed al versamento delle ritenute fiscali
- Adempimenti organizzativi amministrativi e controlli in ambito di fatturazione attiva e passiva.
- Rapporti con gli Organi di Controllo (collegio sindacale, società di revisione, ecc..).

Attività Sensibili in relazione ai *Reati commessi in violazione delle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro*

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nuove categorie di reato che giustificano l'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

In particolare si tratta di reati di *omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* elencati all'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001.

La mancata adozione di misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (art. 15 del D.lgs. 81/08 "Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - Attuazione articolo 1, legge 123/2007 - Abrogazione D.lgs 626/1994") alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche che abbia provocato una delle condotte penalmente rilevanti, può avere rilievo ai sensi del presente decreto.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche.

Attività sensibili in relazione a reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Il Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha introdotto i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

L'art. 3 della Legge 186/14 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio.

La suddetta fattispecie di reato può manifestarsi con l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio, ricettazione o impiego dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

I reati in questione possono comunemente essere commessi nell'ambito dell'area amministrativa e nelle attività degli uffici aziendali nell'ambito della gestione di clienti e fornitori, specie in fase di selezione degli stessi.

Attività Sensibili in relazione ai *Reati Ambientali*

I reati ambientali sono stati introdotti dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (in vigore dal 16 agosto 2011) e elencati all'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001: i reati presi in considerazione sono quasi tutti reati di pura condotta e non di evento.

L'interesse e/o vantaggio viene verosimilmente riferito infatti non tanto alla condotta incriminata (smaltimento abusivo e/o trasporto illecito di rifiuti, inquinamento idrico, etc.) quanto più al risparmio di spesa relativo.

La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha introdotto norme tese alla repressione penale degli illeciti ambientali, sia dolosi sia colposi, in relazione a inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e circostanze aggravanti.

Attività Sensibili in relazione ai *Reati contro la personalità individuale, Reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari, Reato di razzismo e xenofobia*

I **reati contro la personalità individuale**, per i quali sono individuate attività sensibili nel presente Modello si riferiscono, in particolare al **reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** di cui all'art. 603-bis del c.p., introdotto dalla L. 29 ottobre 2016 n.199, che ha modificato l'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/01.

L'articolo suddetto punisce l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro comprendendo:

- il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

- l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Con riferimento alla condizione di sfruttamento, l'articolo specifica che è indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Inoltre lo stesso articolo specifica che costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Il reato di impiego di lavoratori il cui soggiorno è irregolare è stato introdotto con l'inserimento ad opera del comma 1 dell'art. 2 del D.lgs. 16 luglio 2012 n. 109, dell'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/01 indicato come "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", poi integrato con l'inserimento, ad opera dell'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, dell'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/01, comma 1 bis (Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina) e dell'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/01, comma 1 ter (Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato) che prevede la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'art. 12 (commi 3, 3bis, 3ter e 5) ed all'art. 22 (comma 12-bis) del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

L'articolo suddetto afferma che: "In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 221 comma 12-bis del decreto legislativo 25 luglio 1998/ n. 286 si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote entro il limite di 150.000 euro." Circostanza aggravante del suddetto reato è quanto indicato dallo stesso articolo, il quale prevede che le pene previste sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Tali reati risultano aggravati se commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; oppure sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto (Art. 12 c.3 ter, D.lgs. n.286/1998).

Infine è punito chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite dall'art. 12 TU Immigrazione, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del TU dell'immigrazione (Art. 12 c.5, D.Lgs. n.286/1998).

Il **reato di razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25 terdecies, è stato introdotto con l'inserimento ad opera dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017).

Esso punisce la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

Per le suddette tipologie di reato le attività sensibili riguardano la gestione del personale e in particolare la selezione ed assunzione del personale e la gestione operativa ed amministrativa del personale.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Scopo ed ambito di applicazione

È istituito presso Consorzio CFA un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

Il presente Regolamento è predisposto da Consorzio CFA al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

Caratteristiche dell'OdV

L'organismo di vigilanza deve:

- essere indipendente;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere indipendente dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;
- realizzare un canale di comunicazione con il CDA nel suo insieme;
- effettuare un reporting informativo anche nei confronti del Collegio sindacale;
- essere in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- possedere i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione previsti dal D.lgs. 231/2001.

I poteri ad esso affidati sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio CFA.

Modalità di nomina dei componenti dell'ODV

L'organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

L'Organismo è composto da uno a tre soggetti L'Organismo è composto da uno a tre soggetti e può dotarsi di congruo staff.

La nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e quindi al CDA, con decisione presa con una maggioranza qualificata di due terzi dei presenti.

La maggioranza si riterrà adeguata quando almeno due terzi dei consiglieri presenti, e quindi votanti, sarà favorevole alla revoca, ma tale numero di consiglieri non potrà essere inferiore alla metà più uno del numero totale di tutti i consiglieri di amministrazione del Consorzio.

I membri dell'OdV possono essere revocati esclusivamente per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- di stasi operativa;
- di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio sindacale, la sospensione dall'incarico dell'Organismo di vigilanza e la nomina di un interim.

In caso di revoca il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

Riporto gerarchico

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al vertice della società, riportando e rispondendo direttamente al Direttore Generale e, in via straordinaria, all'intero Consiglio di Amministrazione / Collegio Sindacale qualora le violazioni emerse siano riferibili al Presidente o ad uno dei consiglieri di amministrazione ovvero in casi di particolare gravità.

Durata in carica

Il CdA, nella delibera di nomina dell'OdV, ne definisce anche la durata.

In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

Al termine del suo mandato, l'OdV è comunque rinnovabile.

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Requisiti di professionalità e di onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente all'eventuale staff operativo a supporto, non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Obblighi

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico medesimo, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, possono essere nominati sia membri esterni sia membri interni.

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di:

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Società anche attraverso i propri familiari;
- evitare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Ove un componente dell'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità o incompatibilità. Trascorso detto termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare l'incarico.

Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti i poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso.

Ne discende che i poteri ispettivi sono funzionali al miglioramento del Modello e degli strumenti di cui esso si compone, ed al loro aggiornamento, ove ricorrano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza può, a titolo esemplificativo e non esaustivo, disporre:

- di pieno e libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- di un chiaro e continuato supporto da parte del Consiglio di Amministrazione per preservare l'indipendenza nei confronti delle funzioni aziendali con compiti operativi e di gestione;
- dell'ausilio, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, delle risorse, strutture interne della società e/o di consulenti esterni.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali di fornire i dati richiesti.

Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccepire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri ispettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, della opposizione e della decisione del Consiglio di Amministrazione dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di Organizzazione e Gestione individuato;
- monitorare l'efficacia del Modello verificandone l'idoneità a prevenire il verificarsi dei reati indicati dalla legge;
- promuovere l'aggiornamento del Modello al fine di recepire le modifiche dell'organizzazione aziendale e le eventuali modifiche legislative.

In particolare i compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito sinteticamente definiti, si sostanziano nel:

- attuare le procedure di controllo che ritiene più opportune ai fini di prevenzione dei reati previsti nel decreto;

- coordinarsi con le funzioni aziendali interessate per la definizione dei programmi di formazione per il personale, direttamente coinvolto nelle attività c.d. "sensibili", e del contenuto delle comunicazioni periodiche da effettuarsi nei confronti dei dipendenti e degli Organi Sociali, finalizzate a fornire loro le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e sensibilizzare i destinatari al rispetto del Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento dei rischi di violazione del modello e della individuazione delle aree sensibili;
- coordinarsi con il management aziendale per il miglior monitoraggio delle attività sensibili e per segnalare quei fatti che possono ricadere nel sistema sanzionatorio di violazione del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CFA, nell'ambito dei Processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da prodursi in sede di reporting agli organi sociali deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o tenute a disposizione.

Pianificazione delle attività

Per l'esecuzione delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza deve provvedere ad una pianificazione almeno annuale delle attività di verifica.

Le verifiche possono essere:

- **programmate**, ossia previste nel piano di programmazione elaborato dall'Organismo di Vigilanza;
- **spot**, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma, in corso d'anno, considerate comunque necessarie dall'Organismo di Vigilanza.

Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuo aziendale, deliberato dall'Organo amministrativo di CFA su proposta dell'organismo stesso. Importi di spesa superiori a quanto previsto dal budget devono essere sottoposti ad una preventiva autorizzazione da parte dell'organo dirigente.

Collaboratori Interni ed Esterni

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni.

Flussi informativi dell'OdV agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti tipologie di comunicazioni:

- su base continuativa, direttamente verso il Direttore Generale;
- su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dalla Direzione Aziendale.

L'OdV può essere convocato su richiesta dei suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni.

Le soluzioni relative ai flussi informativi dell'OdV devono rispondere all'esigenza di garantire un riporto gerarchico il più elevato possibile per fini di autonomia ed indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

Modifiche al Regolamento

Eventuali modifiche al regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti, delle Consorziato e Partners (commerciali e finanziari), in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di CFA ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le comunicazioni e le segnalazioni effettuate nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dovranno avere ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, la sua applicazione e la sua eventuale violazione. In particolare dovranno essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali possa essere edotto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al D.Lgs.231/2001;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- informazioni, predisposte anche in forma di rapporto, inviate dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi, omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziati i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- esistenza di attività aziendali risultate e/o percepite come prive in tutto o in parte di apposita ed adeguata regolamentazione.

Per garantire l'efficacia della comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, il Consorzio prevede all'interno del proprio Modello (c.d. whistleblowing):

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In tal senso tutte le comunicazioni da parte del personale del Consorzio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza saranno effettuate per iscritto, anche attraverso l'indirizzo email appositamente predisposto

(organismodivigilanza@consorziocfa.it) e tramite apposita sezione del portale della Società che comunque rimanda alla mail dell'OdV.

Il Consorzio indica a tutti i destinatari del Modello, le modalità e gli indirizzi a cui inviare le comunicazioni riservate all'OdV.

Le segnalazioni anonime e/o non formalizzate per iscritto saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo di Vigilanza a seconda della gravità e della verosimiglianza dell'oggetto della comunicazione.

In ogni caso l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le suddette segnalazioni sono progressivamente numerate ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza ed eventuali propri consulenti si impegnano a non divulgare le notizie e le informazioni acquisite a mezzo del presente Modello.

Tutti i dettagli inerenti le procedure relative ai flussi informativi sono riportati nel documento "Sistema di reporting all'Organismo di Vigilanza" approvato dall'Organo amministrativo di CFA.

SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

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

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che il Consorzio si è dato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che il Consorzio si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

CFA ha previsto, nell'ambito del Modello, misure e strumenti volti a tutelare contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti chi, in ragione delle funzioni svolte sia venuto a conoscenza di elementi di

fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello ed abbia operato in tal senso segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. whistleblowing), condivise attraverso comunicazione interna ai dipendenti.

Come previsto dall'art. 6, comma ter del Decreto, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis del suddetto articolo 6, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine ai sensi dell'art. 6, comma quater del Decreto, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come previsto dal suddetto articolo del Decreto, il Modello prevede che sia onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel rispetto delle previsioni normative sopra citate, nel SISTEMA SANZIONATORIO di Consorzio CFA Soc. Coop. Sociale sono riportati i dettagli relativi a criteri di valutazione della violazione e sanzioni, di cui di seguito si riportano alcuni elementi.

Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai), i Collaboratori Esterni, le Consorziati i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Direttore Generale di CFA di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione ed all'affissione dello stesso in luoghi accessibili a tutti.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali previsti per i lavoratori del Consorzio (*CCNL Commercio - CCNL per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale*) e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

Criteria sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- livello delle responsabilità connesse alle mansioni attribuite;
- comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Sanzioni per Operai, Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti da Operai, Impiegati e Quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In relazione a quanto sopra, si prevede che:

- A) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:
- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello" ovvero "eseguire con negligenza il lavoro affidato" o con "inosservanza delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda"
- B) Incorre nel provvedimento della MULTA, con i limiti stabiliti dallo stesso CCNL, il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello".
- C) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO** per un periodo non superiore a quello previsto dal corrispondente CCNL, (max 10 giorni) il lavoratore che:
- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di CFA, arrechi danno al Consorzio e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni del Consorzio, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da "comportamenti difformi dalle regole stabilite nel presente Modello".
- D) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER GIUSTIFICATO MOTIVO**, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n.604 e nel rispetto dei termini e delle modalità previsti da ciascun CCNL, il lavoratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un *danno notevole* o di una situazione di *notevole pregiudizio*.
- E) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER GIUSTA CAUSA**, senza preavviso, il lavoratore che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di CFA delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia del Consorzio nei suoi confronti", per cui "si verifica una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto".

Per quanto riguarda l'accertamento delle suesposte infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, valgono le considerazioni già espresse in merito ai poteri conferiti all'Organismo di Vigilanza di concerto con i Dirigenti/Responsabili direttamente coinvolti.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure ritenute più idonee nella fattispecie, fatte salve le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

In particolare possono essere considerati comportamenti causa di illeciti disciplinari i seguenti:

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico e/o nei Principi Generali di Comportamento;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure attribuite;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del DLgs 231/2001;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire volontariamente la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori del Consorzio, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

Nel caso in cui l'amministratore rivesta anche la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Consorzio e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, verrà gestito dall'Organismo di Vigilanza che, previa diffida dell'interessato, in proposito riferirà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione per le eventuali sanzioni.

Le sanzioni indicate nel presente paragrafo possono essere applicate nei confronti dei Collaboratori Esterni e Partner che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti in particolare da:

- elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni di cui all'ambito di applicazione attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento potenzialmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel DLgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

La sanzione applicata potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento il Consorzio possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Impegni e Comunicazione nei confronti del Personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, CFA promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda e ai Destinatari del Modello esterni all'azienda.

La comunicazione avviene sia tramite la rete aziendale (interna ed esterna) a tutti gli interessati, sia mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento o attraverso il sito internet aziendale.

Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo, così come le Consorziato, prendono visione del Modello e del Codice Etico e si adeguano all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

Formazione

Consorzio CFA promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari del Modello che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, CFA organizza incontri ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

L'attività di formazione sul Modello è gestita dal Responsabile Risorse Umane in cooperazione con l'OdV.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza nei registri di volta in volta predisposti.

Impegni per i Membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

Informativa a Collaboratori e Interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori.



Si prevedono per tutti i Collaboratori, Fornitori, e gli Interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico. Per quanto riguarda le Consorziato, le clausole che impongono il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello sono riportate nel regolamento di assegnazione.

Ogni comportamento posto in essere dai partner commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

Consorzio CFA rende disponibile il proprio Modello (nelle sue parti essenziali) e il Codice Etico a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività.