

ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA

MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO:

PARTE GENERALE

(Modello organizzativo e di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

Sommario

CAPITOLO 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica	5
1.2 La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.	7
1.2.1 I reati commessi da soggetti in posizione apicale	7
1.2.2 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	7
1.3 Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	7
1.4 Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	8
1.5 Il tentativo di reato.....	8
1.6 I reati commessi all'estero	9
1.7 Le tipologie di reato	9
1.8 Le sanzioni.....	10
CAPITOLO 2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001	11
2.1 Adozione del Modello Organizzativo da parte di Arechi Società Consortile a Responsabilità Limitata.....	11
2.1.1 Finalità e Struttura della Società Consortile a Responsabilità Limitata	11
2.1.2 Il sistema di governo della ARECHI.....	12
2.2 Obiettivi dell'adozione del modello organizzativo	17
2.3 Linee Guida di Confindustria.....	18
2.4 I destinatari del Modello Organizzativo	20
2.5 Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo	20
2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo.....	22
2.7 Articolazione del Modello.....	23
CAPITOLO 3 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO.....	25
3.1 Criteri.....	25
CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	27
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	27
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	30
CAPITOLO 5 ATTUAZIONE, OSSERVANZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	32

5.1 Le funzioni dell'OdV in ordine all'attuazione ed aggiornamento del Modello Organizzativo.....	32
5.2 Attuazione del Modello Organizzativo	33
5.3 Osservanza del Modello Organizzativo	34
5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	34
CAPITOLO 6 FLUSSI INFORMATIVI	36
6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione della Società Consortile a Responsabilità Limitata.....	36
6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (dovere di collaborazione, segnalazione e whistleblowing)	37
6.2.1 Soggetti obbligati ad informare l'OdV	37
6.2.2 Poteri dell'OdV in materia di flussi informativi	37
6.2.3 Obblighi dei soggetti tenuti al rispetto del Modello	39
6.2.4 Comunicazioni all'OdV	40
6.3 Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale	41
CAPITOLO 7 IL SISTEMA SANZIONATORIO	42
7.1 Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	42
7.1.1 Principi generali.....	42
7.1.2 Destinatari	42
7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	43
7.2 Prima Sezione – Personale dipendente.....	44
7.2.1 Ambito di applicazione	44
7.2.2 Sanzioni.....	45
7.2.2 a) Richiamo verbale o scritto.....	45
7.2.2 b) Multa.....	45
7.2.2 c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	46
7.2.2 d) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo con preavviso	46
7.2.2 e) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo senza preavviso	47
7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazioni delle sanzioni	47
7.3 Seconda Sezione – Dirigenti.....	47
7.3.1 Ambito di applicazione	47
7.4 Sanzioni.....	48
7.5 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni...	49
7.6 Terza Sezione – Soggetti Apicali	49

7.6.1 Soggetti Apicali – Ambito di Applicazione.....	49
7.6.2 Sanzioni.....	50
7.6.3 Soggetti apicali ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e sanzioni	50
7.6.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....	51
7.7 Quarta Sezione – Soggetti esterni sottoposti a vigilanza o direzione .	51
7.7.1 Ambito di applicazione	51
7.7.2 Inadempimenti.....	51
7.8 Clausole Contrattuali	52

Capitolo 1

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Arechi Società Consortile a Responsabilità Limitata (di seguito, anche: “**Arechi**”, la “**SCARL**” o la “**Società Consortile a r.l.**” o “**Società**”) intende operare secondo principi etici nonché regole e procedure interne diretti, in particolare, ad improntare lo svolgimento delle proprie attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della SCARL nel rispetto delle leggi vigenti.

A tal fine, la **Arechi** si è dotata di un Codice Etico, volto a definire i principi di deontologia che la stessa riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza, ed ha ritenuto opportuno integrare nel proprio sistema di controllo interno un modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 e le Linee Guida elaborate da Confindustria (di seguito, il “Modello Organizzativo 231” o il “Modello 231”).

Tali iniziative sono state assunte nella convinzione che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione degli organi consortili, dei dipendenti di Arechi e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori, etc.) affinché vengano seguiti comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal predetto decreto.

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica

Il Decreto Legislativo n. 231, approvato l’8 giugno 2001 in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 (di seguito anche Decreto), ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito. Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di*

personalità giuridica”, rappresenta un fattore di assoluta innovazione nel quadro normativo italiano in quanto afferma il principio che non solo i singoli individui ma anche gli enti possono essere perseguiti e sanzionati per i reati commessi - purché nell’interesse o a vantaggio dell’organizzazione - dai soggetti che vi operano.

In sintesi, il D.Lgs. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali può insorgere la responsabilità amministrativa delle società (cd. reati-presupposto della suddetta responsabilità amministrativa);
- prevede le sanzioni che possono derivare a carico dell’Ente dalla commissione del reato-presupposto;
- individua gli adempimenti necessari affinché, anche in ipotesi di avvenuta commissione di uno dei reati-presupposto (e ferma la responsabilità penale personale di chi ha agito) l’Ente possa essere esonerato dalla suddetta responsabilità che normalmente consegue alla commissione di uno dei reati-presupposto.

Ai sensi dell’articolo 5 del Decreto, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. **soggetti in posizione apicale**) ovvero
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (c.d. **soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza**).

La responsabilità dell’ente si aggiunge, quindi, in via autonoma, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La norma esonera, dunque, implicitamente l’ente ove i predetti soggetti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.

1.2.1 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, prevede, con riferimento ai reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove l'ente stesso dimostri:

- i. che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ii. che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- iii. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- iv. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

1.2.2 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

La stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

1.3 Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 comma 2 del Decreto, prevede, per la sua efficacia, che il modello di organizzazione, gestione e controllo risponda alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;

- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

1.4 Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Al fine di assicurare la funzione preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'ente. In particolare l'art. 7, commi 3 e 4, prevede che il modello sia attuato:

- i. attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;
- ii. attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- iii. attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

1.5 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 c.p. poste in essere da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In altri termini, la responsabilità dell'ente sussiste anche laddove i predetti soggetti pongano in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "*l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica*".

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.6 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto, che disciplina l'eventualità di reati commessi all'estero, non esclude la responsabilità diretta dell'ente in presenza di tre condizioni:

- i. che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- ii. che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero;
- iii. che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

1.7 Le tipologie di reato

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità, alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

In particolare, la disciplina in esame si applica alle seguenti tipologie di reato: (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento, (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria, (d) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, (e) reati contro la personalità individuale, (f) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, (g) reati transnazionali, (h) alcuni delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, (i) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto - riciclaggio, (j) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (k) delitti di criminalità organizzata, (l) delitti contro l'industria e il commercio, (m) delitti in materia di violazione del diritto di autore e (n) delitti contro l'amministrazione della giustizia; (o) alcuni reati ambientali; (p) reato di "impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare". Per una illustrazione analitica delle singole figure criminose, necessaria per comprendere funzioni e obiettivi del presente Modello Organizzativo, si rimanda nell'Allegato n.1 nonché alla Parte Speciale del Modello stesso per l'individuazione delle regole di comportamento idonee a prevenire la commissione dei reati sopra elencati.

1.8 Le sanzioni

L'ente riconosciuto responsabile è punito con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti per l'ente, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre 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 ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, inoltre, la pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

Capitolo 2

ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

2.1 Adozione del Modello Organizzativo da parte di Arechi Società Consortile a Responsabilità Limitata

2.1.1 Finalità e Struttura della Società Consortile a Responsabilità Limitata

Arechi Società Consortile a r.l., con sede in Cernicchiara (SA), via del Risorgimento s.n.c., è stata costituita in data 3/2/2018 (originariamente come Consorzio stabile con attività esterna con la denominazione di “Consorzio Stabile Arechi”, ai sensi dell’art. 45 e art. 47 D.lvo n. 50/2016, degli art. 34 co. 1 e 36 D.lvo n. 163/2006 e dell’art. 2602 c.c. e successivamente trasformata in Società Consortile a r.l.), dalle seguenti società.

- Italsud Salerno s.r.l.
- Sepam s.r.l.
- L.S.I. Lavori Stradali ed Idraulici s.r.l.
- Impresa Artigiana Carlomagno Gaetano & C. c.n.c.
- Opere Sotterranee s.r.l.

Arechi Società Consortile a r.l. ha per oggetto l’istituzione di una comune struttura d’impresa al fine di partecipare a gare d’appalto e/o di concessione e di acquisire, in nome e per conto proprio e di tutti o parte dei soci, appalti e concessioni in Italia e all’estero, per la progettazione e l’esecuzione, con qualsiasi mezzo, di lavori, forniture e servizi.

Alla Società spetta il compito di coordinare e supportare i soci nelle procedure e negli atti inerenti alla realizzazione dei rispettivi programmi di investimento, nonché all’implementazione, alla gestione ed all’erogazione di servizi comuni a favore dei soci medesimi.

Di fatto ed allo stato Arechi Società Consortile a r.l. gestisce un’unica commessa in base a contratto di affitto di ramo d’azienda del 1/3/2018, per atto Notaio Dott. Igor Genghini,

Rep 59.459, Racc. 18.254 sottoscritto con TECNIS spa in Amministrazione straordinaria, Salerno Porta Ovest scarl in amministrazione straordinaria, nonché Cogip Infrastrutture srl e Sintec spa (tutte partecipanti ad un'ATI risultata aggiudicataria della gara indetta dall'Autorità Portuale di Salerno relativamente all'intervento denominato "Salerno Porta Ovest"), avente ad oggetto "la progettazione esecutiva, coordinamento sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori per l'esecuzione dei lavori per la realizzazione del I stralcio – Il lotto dell'intervento denominato Salerno Porta Ovest".

La durata del contratto di affitto di ramo di azienda predetto è di 6 mesi decorrenti dal rilascio dell'autorizzazione – anche mediante silenzio-assenso - al subentro nel contratto da parte della Committente dall'Autorità Portuale di Salerno.

2.1.2 Il sistema di governo della ARECHI.

Arechi Società Consortile a r.l., per statuto, è retta dai seguenti organi, cui sono affidate le funzioni di indirizzo, gestione e controllo dell'intera attività necessaria al raggiungimento delle finalità sociali:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Organo di Controllo o Revisore

All'Assemblea dei soci spetta il potere di deliberare sulle questioni di ordinaria e straordinaria amministrazione ovvero riguardo ad ogni altra questione riservata alla sua competenza (dalla Legge, dall'Atto Costitutivo, o dallo Statuto) o sottoposta dal Consiglio di Amministrazione.

Al Consiglio di Amministrazione della Società Consortile a Responsabilità Limitata, composto da tre membri nominati dall'Assemblea, competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

A titolo meramente esemplificativo, l'organo amministrativo, tra l'altro, può acquistare, vendere e permutare beni mobili ed immobili, compresi tra i mobili gli automezzi ed ogni altro bene soggetto a trascrizione presso pubblici registri; concedere tali beni in comodato;

locare, concedere in affitto, riscuotendo i relativi canoni, sia immobili ad uso civile che ad uso industriale; compiere tutte le operazioni bancarie, ivi comprese: apertura di conti correnti, richieste di affidamento, emissione di assegni e pagherò cambiari, accettazione di tratte e la girata degli stessi sia per l'incasso che per lo sconto; concedere ipoteche o costituirle; rinunciare ad ipoteche legali; stipulare mutui ed operazioni di credito a medio e lungo termine, accedere a finanziamenti e contributi sia presso Enti Pubblici che aziende private; nominare procuratori ad negotia, assumere e licenziare personale dipendente, transigere. Le limitazioni ai poteri di rappresentanza non sono opponibili ai terzi, anche se pubblicate, salvo che si provi che l'organo amministrativo abbia intenzionalmente agito a danno della società (art. 12 Statuto Arechi Società Consortile A Responsabilità Limitata).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione presiede le riunioni dell'Assemblea e convoca il Consiglio di Amministrazione; esercita le funzioni a lui attribuite dalla legge, dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione, tra cui funzioni di Project Manager.

All'Organo di controllo , ove nominato in conformità alle norme di legge vigenti, si applicano le disposizioni sul collegio sindacale previste per le società per azioni. Allo stesso, attualmente monocratico, spettano le competenze e i poteri di cui agli articoli 2403 e 2403 bis c.c. ed il controllo contabile sulla società (art. 21 Statuto Arechi Società Consortile A Responsabilità Limitata).

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di Arechi, con verbale del 13/10/2018, ha conferito i seguenti specifici poteri ai membri del Consiglio di Amministrazione:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza sociale di Arechi (con ciò includendo a titolo esemplificativo non esaustivo la rappresentanza legale della Società di fronte a terzi, enti e persone, anche in giudizio ed in arbitrato, con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione, anche per azioni di preventiva cautela ed esecuzione; rappresentare legalmente la S.c.a.r.l. in tutti i suoi rapporti con le amministrazioni dello Stato e con qualsiasi pubblica amministrazione italiana od estera).
- ai due Consiglieri attualmente in carica spetta, disgiuntamente e con firma singola (e con facoltà di sub-delega degli stessi, in tutto o in parte, a uno o più procuratori, in conformità alle indicazioni di massima che gli siano eventualmente fornite dal Consiglio di Amministrazione della S.c.a.r.l.), il potere inerente la gestione tecnico-operativa (con ciò

includendo a titolo esemplificativo e non esaustivo il potere di compiere tutti gli atti ordinari di gestione necessari al perseguimento dell'oggetto sociale, dirigere e gestire l'attività sociale e a questo fine stabilire direttive e regolamenti per l'amministrazione e l'operatività aziendale) che la gestione economico-finanziaria della Società, diretta ad organizzare e sovrintendere l'attività degli uffici amministrativi e finanziari.

In considerazione del fatto che ad oggi ARECHI Società Consortile a r.l. gestisce un'unica commessa in base al contratto di affitto di ramo d'azienda denominato "Salerno Porta Ovest", di durata semestrale, la stessa si è dotata di una organizzazione funzionale alla gestione del cantiere per l'esecuzione della commessa.

L'assetto organizzativo di ARECHI Società Consortile a r.l. relativo quindi alla commessa "Salerno Porta Ovest" è descritto nell'organigramma allegato.

La struttura organizzativa è articolata nelle seguenti Aree:

Responsabile di Commessa

E' il responsabile tecnico ed amministrativo della gestione del Cantiere, nonché referente degli organi direttivi di ARECHI ed interfaccia con la Committente Autorità Portuale di Salerno relativamente alla esecuzione dei lavori. Svolge funzioni di programmazione e controllo, coordinando e sovrintendendo alla corretta esecuzione delle opere oggetto della commessa, organizzando l'efficace dimensionamento delle strutture e lo sviluppo delle competenze (mezzi e risorse umane) necessarie per il conseguimento degli obiettivi.

Responsabile di Produzione : coordina le attività di cantiere e funge da coordinatore e referente tra la direzione di cantiere e gli operativi di cantiere.

Cost Control: monitora l'andamento gestionale della commessa valutandone i costi in funzione dei materiali utilizzati e delle tempistiche da rispettare; verifica eventuali scostamenti ed adotta misure correttive. Riporta direttamente al Responsabile di Commessa.

Direttore di Cantiere: effettua la programmazione dei lavori, coordina e sovrintende le attività relative alla realizzazione delle opere, garantendo il rispetto del cronoprogramma.

Organi di Staff (Ufficio Amministrativo, Ufficio del Personale e Ufficio Contratti). ARECHI Società Consortile a r.l. si sta dotando di personale addetto alle funzioni di staff, supportato da professionisti esterni in base a contatti di outsourcing in corso di perfezionamento.

In particolare:

Ufficio Amministrativo: si occupa delle attività amministrative di supporto agli addetti al cantiere, garantendo un efficace sistema di controllo amministrativo e contabile. La contabilità civilistica fiscale, reportistica finanziaria e consulenza legale vengono affidate in outsourcing.

Ufficio Personale: cura i rapporti con il personale addetto al cantiere, gestendo, con l'assistenza del consulente esterno, la contrattualizzazione degli addetti al cantiere, e direttamente gli accessi del personale al cantiere, le presenze del personale, assicurando il rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di lavoro e previdenza sempre rapportandosi con il consulente esterno ai fini di una corretta gestione del personale.

La contabilità del lavoro ed il payroll vengono affidate in outsourcing.

Ufficio Contratti: provvede all'approvvigionamento di servizi, lavori e materiali.

La struttura tecnica del Cantiere è composta da:

- Ufficio Tecnico;
- Ufficio Contabilità di cantiere;

Detti uffici curano la rilevazione dei costi delle singole lavorazioni in rapporto alle specifiche di budget e valutano la corretta allocazione delle risorse economiche.

- Ufficio Qualità;
- Ufficio Ambiente e geologia;
- Ufficio Sicurezza
- Ufficio Monitoraggio.

Curano il controllo qualità e sicurezza nonché il rispetto normativa ambientale nel cantiere edile; valutano e prevengono i rischi della sicurezza relativa all'ambiente di lavoro del cantiere; definiscono operativamente standard e procedure di esecuzione dei lavori nel rispetto del piano generale della sicurezza; valutano il piano operativo della sicurezza di eventuali subappaltatori in riferimento agli standard di sicurezza del cantiere; rilevano il grado di osservanza degli standard di sicurezza sul lavoro reprimendo comportamenti non conformi.

Inoltre sono affidati in parte e per il resto in corso di affidamento in outsourcing il servizio di assistenza geologica ed ambientale, monitoraggio ambientale, geologico, geotecnico, vibrazionale, controlli di superficie, controlli di laboratorio e cantiere, progettazione in corso d'opera, e l'attività di assistenza topografica.

Organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione:

La Società, con verbale del CdA, ha nominato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 co 1 lett. B) del TU 81/2008 il Datore di Lavoro delegandogli le funzioni proprie del ruolo compatibilmente e nei limiti delle disposizioni legislative.

Il Datore di lavoro a sua volta ha nominato il Delegato ai sensi dell'art. 16 e 18 del T 81/2008 conferendogli i relativi poteri.

E' stato quindi istituito un servizio di prevenzione protezione composto da:

- Un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).
- Un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Un Medico Competente
- Un team di Preposti al controllo e alla vigilanza dei temi di sicurezza per i cantieri e per le sedi aziendali.
- Un addetto al servizio di Primo Soccorso per i cantieri e per le sedi aziendali

All'interno del Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale (DVR) sono presenti i dettagli organizzativi del Servizio di Prevenzione e Protezione istituito.

E' stato, inoltre, elaborato a cura del datore di lavoro, coadiuvato dal Servizio di Prevenzione e Protezione, a seguito della discussione del P.S.C. (Piano di Sicurezza e Coordinamento), il **Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.)** relativo all'esecuzione dei

“LAVORI PER LA REALIZZAZIONE DEL 1° STRALCIO – 2° LOTTO DELL’INTERVENTO DENOMINATO SALERNO PORTA OVEST”, nel quale sono descritte ed analizzate le fasi lavorative relative alla realizzazione dell’opera, la valutazione dei rischi e le relative prescrizioni di sicurezza da adottare.

Poiché parte delle lavorazioni dirette alla realizzazione dell’Opera erano state già realizzate a cura dell’impresa cui precedentemente erano stati affidati i lavori (opere di cantierizzazione delle aree e parte delle attività di scavo per la realizzazione delle gallerie), il P.O.S. in questione riguarda esclusivamente le fasi relative alla prosecuzione degli scavi, ai consolidamenti, ai rivestimenti, alle attività di risistemazione delle aree di cantiere.

2.2 Obiettivi dell’adozione del modello organizzativo

Ai sensi del Decreto, l’adozione di uno o più modelli organizzativi è facoltativa.

La ARECHI Società Consortile a r.l. ha ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “Modello Organizzativo 231”, “Modello 231” o “Modello”), i cui destinatari sono: gli organi societari, i soggetti posti in posizione apicale e quelli sottoposti all’altrui direzione. La ARECHI ha affidato il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l’adozione del presente Modello Organizzativo 231 (di cui il Codice Etico costituisce elemento sostanziale), ARECHI Società Consortile a r.l. intende integrare e implementare le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative, in funzione di quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231.

Nel **Codice Etico** sono individuati i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo; il Codice ha lo scopo di indirizzare l’agire di ARECHI verso comportamenti etici attraverso l’introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione.

Nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti da ARECHI nell’adozione del Modello 231, l’iter procedurale adottato, il

collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione da/verso tale Organismo ed il sistema sanzionatorio.

La **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende, invece, attraverso l'analisi delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da pervenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati.

Come si è visto, ARECHI Società Consortile a r.l. ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una procedimentalizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse della Società, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società medesima;
- proteggere la reputazione ed il valore dell'ente, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nella Società, ivi inclusi i dipendenti e collaboratori;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

2.3 Linee Guida di Confindustria

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, co. 3, del Decreto, ARECHI Società Consortile a r.l. ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti e, in particolare, con il principio del cd. rischio "accettabile", che è tale allorquando l'introduzione di presidi di controlli aggiuntivi rispetto a quelli definiti comporterebbe a carico dell'azienda costi, in termini operativi ed economici, superiori al valore della risorsa da proteggere.

Nei casi di “*reati dolosi*” la soglia concettuale di accettabilità è da individuarsi, quindi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non “*fraudolentemente*”, ovvero violando intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Nei reati “*colposi*” (ad esempio, omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure taluni reati ambientali punibili per colpa), poiché l’elusione fraudolenta del Modello è incompatibile con l’elemento soggettivo di tali reati, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello Organizzativo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo e verifica che l’Organismo di Vigilanza deve porre in essere ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

In particolare, i passi operativi consigliati per l’attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell’inventariazione degli ambiti di attività in cui possono essere commessi i reati e nell’individuazione dei rischi potenziali;
- nella rilevazione delle aree a rischio di reato;
- nella individuazione di regole di comportamento tassative per tutti i soggetti interessati, senza distinzione e/o eccezione.
- nella previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente nonché ad assicurare la necessaria prevenzione dei reati presupposto;
- nella individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- nella suddivisione in fasi di ogni procedura, prevedendo altresì che più fasi della stessa non possano essere affidate al medesimo soggetto ed evitando, al contempo, una eccessiva frammentazione del processo.
- nella chiara ed immediata individuazione del soggetto responsabile della procedura;
- nella particolare cura di tutte le attività svolte in contatto diretto con la pubblica amministrazione ovvero con autorità amministrative indipendenti;
- nella previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;

- nell'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e nell'adeguata pubblicizzazione del modello stesso.

2.4 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- agli organi consortili ed ai loro componenti;
- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di (i) rappresentanza, (ii) amministrazione, (iii) direzione, ovvero (iv) gestione e controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma (soggetti in posizione apicale);
- ai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi;
- ai lavoratori subordinati e collaboratori, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto) nonché eventuale personale distaccato;
- a chi operi in nome e per conto dell'ente sotto la sua direzione e vigilanza, indipendentemente dal vincolo di subordinazione.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e dei responsabili di volta in volta interessati dagli specifici rischi – all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, all'Organo di Controllo, ed ai dipendenti della Società Consortile nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a quest'ultima, operano su mandato della medesima o sono ad essa legati da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partner), estranei a ARECHI Società Consortile a r.l. ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Codice Etico e del Modello Organizzativo della Società.

2.5 Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo 231 comporta, con il

20

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di

ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA, via del

Risorgimento snc, CERNICCHIARA (SA)

coinvolgimento dell'organo amministrativo e dei dirigenti, lo svolgimento di alcune fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria:

1. identificazione delle aree di attività dell'ente a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali;
2. individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale dell'ente e del sistema delle deleghe, degli ambiti consortili interessati;
3. analisi delle procedure operative e dei sistemi di controllo in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
4. definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti della Società Consortile, ivi incluse le regole di deontologia;
5. definizione delle regole inerenti l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare e sanzionatorio nonché di un ulteriore insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori dell'ente;
6. individuazione e definizione delle regole di comportamento, delle procedure operative e dei sistemi di controllo, anche in funzione della loro implementazione in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto organizzativo.

In particolare, *l'analisi delle aree a rischio reato (cd. "mappatura")* viene svolta attraverso la preliminare valutazione dei processi e delle attività di ARECHI Società Consortile a r.l., con la finalità di individuare le aree rilevanti ai fini del Decreto, nell'ambito delle quali potrebbero, in linea di principio, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati oggetto del Decreto.

La mappatura viene svolta mediante analisi della documentazione esistente (es.: organigramma, direttive, procedure, ecc.) e sessioni di approfondimento con i referenti interni di volta in volta individuati.

La *rilevazione dei presidi di controllo e la gap analysis* consiste nella rilevazione e analisi dei presidi organizzativi e di controllo posti in essere dall'ente nelle aree a rischio reato individuate, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto, individuando possibili soluzioni di rimedio.

Particolare attenzione in questa fase viene posta ai principi generali propri di un adeguato sistema di controllo interno, nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, ed

in particolare ai seguenti principi:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisionario che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo

La funzione del Modello Organizzativo è dotare ARECHI Società Consortile a r.l. di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò in funzione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo della Società Consortile - del quale il Codice Etico è parte integrante - si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Per i descritti fini, ARECHI Società Consortile a r.l. adotta un Modello Organizzativo volto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni interne al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nelle aree c.d. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;

- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi il supporto necessario per la commissione di reati;
- implementare, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo all'ente di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del Decreto in parola.

2.7 Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura di ARECHI Società Consortile a r.l., si compone di una serie di elementi, retti da molteplici fonti, e si articola, in particolare, nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello stesso.

Il **Codice Etico**, contenente i principi di deontologia da osservare in ogni ambito, è a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

La **Parte Generale** del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi.

Nei Capitoli 1, 2 e 3 sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dall'ente e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dalla Società con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art. 6, co. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi societari.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione interne e di comportamento.

Anche la **Parte Speciale** si articola in più elementi, relativi

(i) alle specifiche tipologie di reati contemplati dal Decreto e considerati rilevanti dal punto di vista delle attività di prevenzione e di vigilanza da compiersi in attuazione del Modello 231 e

(ii) alle funzioni organizzative interessate.

Vengono così individuati - come previsto dall'art. 6, co. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01 e sulla base della "mappatura" delle aree di attività a rischio di commissione dei reati - i principi di controllo, le regole di organizzazione e di comportamento, le procedure interne ed i protocolli da rendere operativi e implementare nell'ambito delle funzioni coinvolte nelle "aree a rischio".

Capitolo 3

INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

3.1 Criteri

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*. A tale proposito ARECHI Società Consortile a r.l. ha provveduto ad analizzare le attività della società consortile, i processi di formazione e attuazione delle decisioni nonché i sistemi di controllo interno.

Si procede, quindi, alla formalizzazione di una mappatura delle attività a rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi previsti dal Decreto Legislativo.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, ARECHI Società Consortile a r.l. provvede:

- ad individuare le attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- ad individuare i soggetti e le funzioni interne interessati;
- ad individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- a definire e, all'occorrenza, ad implementare il sistema dei controlli interni.

Al termine delle attività di cui al precedente paragrafo, la Società individua le attività o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi, di seguito indicati come i Processi a Rischio.

Successivamente all'individuazione dei processi a rischio, in relazione al D.Lgs. 231/2001 vengono individuate le tipologie di reato ritenute rilevanti in ragione della tipologia di attività espletata dall'ente, ovvero:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari e in materia di abusi di mercato

- Reati di ricettazione e riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Reati informatici
- Reati ambientali
- Reati in materia di soggiorno irregolare di lavoratori stranieri

Mentre, per le altre tipologie di reato previste dal D.Lgs 231/2001, dato l'ambito di operatività di ARECHI Società Consortile a r.l., si ritiene che il complesso di presidi – organizzativi, procedurali ed etici – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, sia anche astrattamente idoneo a minimizzare il rischio di commissione di tali ulteriori illeciti, richiamando, anzitutto, i principi espressi nel vigente Codice Etico e i protocolli dettati con specifico riguardo alla prevenzione dei reati indicati nelle Parti Speciali del Modello.

Capitolo 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Come già rilevato, gli articoli 5 e 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora:
 - (i) l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo;
 - (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo;
 - (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "*organismo dell'ente*", "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne dell'ente stesso. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di

funzioni interne incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

Tenuto conto delle caratteristiche dimensionali e della sua operatività, anche temporale, delle relative regole di governance, delle necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici nonché considerata la dottrina, la giurisprudenza e la prassi in materia, ARECHI Società Consortile a r.l. ha deciso di istituire un Organismo di Vigilanza di natura monocratica.

4.2 Organismo di Vigilanza: Nomina e cessazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito da ARECHI Società Consortile a r.l. l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello 231", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza" o con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società. Esso è composto da un **membro esterno**, dotato di competenza e consolidata esperienza in materia di organizzazione d'impresa, controllo interno e/o revisione legale; di specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di ARECHI Società Consortile a r.l., che ne determina il compenso e stabilisce anche un budget di cui l'OdV può disporre per l'esercizio delle sue funzioni di controllo.

Non può essere nominato membro del predetto Organismo e, se eletto, decade dalla carica:

- i. colui che sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- ii. colui che sia stato condannato con sentenza passata in giudicato, salvo gli effetti della riabilitazione:
 - a. a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - b. a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. 16 marzo 1942 n. 267 ;

- c. a reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la p.a., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - d. a reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
 - e. per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa del reato.
- iii. le preclusioni di cui alla precedente lettera ii) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato;
 - iv. colui che si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.;
 - v. colui che sia portatore di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli della Società.

La nomina diviene efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; il soggetto interessato rilascia, altresì, alla Società Consortile una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e può essere riconfermato. Non possono rivestire tale carica per un periodo superiore a nove anni. Il Consiglio di Amministrazione determina, all'atto della nomina, il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato con l'approvazione dell'Assemblea, soltanto per giusta causa.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle riunioni, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge all'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti **autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello** stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze ed alle proposte comunicate dall'Organismo, un'adeguata **dotazione finanziaria** nonché la possibilità, per quest'ultimo, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della ARECHI Società Consortile a r.l.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi della Società Consortile ed i responsabili delle funzioni di volta in volta interessati; i componenti dell'Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231;
- può ricorrere al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società Consortile e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della società consortile nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della società consortile nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione ed estrarre copia della documentazione contabile ed amministrativa di ARECHI Società Consortile a r.l.;

- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza non comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, salvo preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della Società Consortile.

Capitolo 5

ATTUAZIONE, OSSERVANZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Le funzioni dell'Odv in ordine all'attuazione ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

Condizione per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che l'Ente abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all'adeguatezza del Modello, ovverosia alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, l'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto

previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi.

5.2 Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi **poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001**.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- può indirizzare agli organi competenti proposte di adozione di istruzioni attuative delle regole e procedure interne previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- promuove, in stretta collaborazione con gli organi della Società Consortile, la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno della Società medesima, attraverso specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello;
- risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- cura, in stretta collaborazione con le funzioni interne competenti, la formazione del personale, anche attraverso l'organizzazione di corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza e apprendimento, articolati sui diversi livelli aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli organi competenti, cura, in particolare:

- (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle funzioni organizzative interne;
- (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo, anche in funzione dell'elaborazione di eventuali proposte in tali materie;
- (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo, anche in funzione della progressiva implementazione delle regole e delle procedure di controllo adottate e da adottarsi in materia.

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi amministrativi e di controllo sulle attività di monitoraggio dell'attuazione del Modello con le modalità e le tempistiche indicate nel Modello stesso.

5.3 Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni e riferendo all'organo amministrativo nonché all'Assemblea, ove reputato utile o necessario;
- promuove lo svolgimento, da parte dei responsabili delle aree, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo.

All'Organismo di Vigilanza 231 non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento, tenuto conto di tutti gli elementi a tal fine rilevanti e, in particolare, di quelli indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- effettua ricognizioni dell'attività della Società Consortile al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;

- verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati, aggiornati e coerenti con l'effettiva realtà societaria, con il quadro normativo vigente e con le Linee Guida dell'Associazione di Categoria di tempo in tempo emanate, tenuto conto, in tale ambito, anche delle eventuali violazioni del Modello nel tempo riscontrate;
- elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle iniziative assunte in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, anche sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, tutte le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001, riferendo in merito all'Organismo stesso.

Capitolo 6

FLUSSI INFORMATIVI

6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione della Società Consortile a Responsabilità Limitata

L'Organismo di Vigilanza riferisce su base continuativa, per iscritto, al Consiglio di Amministrazione, relativamente alle tematiche inerenti il Modello, trasmettendo semestralmente apposita relazione in ordine:

- (i) all'attuazione ed all'effettività del Modello (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio);
- (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori e tutti gli altri destinatari del Modello e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- (iii) all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea per riferire sulla propria attività.

L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

In aggiunta all'informativa semestrale ed in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio, l'Organismo di Vigilanza deve inoltre predisporre una relazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione, sottoscritta da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;

- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nella medesima relazione, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo può richiedere all'Organismo di Vigilanza verifiche supplementari su specifici argomenti.

6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (dovere di collaborazione, segnalazione e whistleblowing)

6.2.1 Soggetti obbligati ad informare l'OdV

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le “*esigenze alle quali deve rispondere*” un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza*” del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi societari, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori a qualunque titolo della Società Consortile e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

6.2.2 Poteri dell'OdV in materia di flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può richiedere ai componenti degli organi societari, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori a qualunque titolo della Società la comunicazione di informazioni e documenti, fissandone le relative

modalità. Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, la Società Consortile può, infatti, adottare uno specifico regolamento interno (il "Regolamento Flussi Informativi") che individua le tipologie di informazioni e documenti che le singole funzioni interne, nell'ambito delle proprie attività e con riferimento ai propri processi operativi, devono inviare all'Organismo stesso. In particolare, tale Regolamento prevede l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- (i) le decisioni relative alla eventuale richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (ii) notizie e prospetti riepilogativi degli affidamenti, apertura e chiusura conti correnti;
- (iii) comunicazioni periodiche e prospetti riepilogativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle relative iniziative ed adempimenti. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo, anche a mezzo di propri delegati, informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso nonché tutte le disposizioni organizzative.

All'Organismo di Vigilanza vengono, inoltre, comunicati, con periodicità semestrale:

- a) i piani di comunicazione e formazione, ove previsti;
- b) i piani ed i risultati delle attività di controllo disposte all'interno della Società Consortile dagli organi e dalle aree competenti, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- c) le analisi di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello Organizzativo compiute;
- d) le analisi eventualmente svolte in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- e) gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello ed i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni.

6.2.3 *Obblighi dei soggetti tenuti al rispetto del Modello*

Tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dal “Regolamento Flussi Informativi” e dall’Organismo di Vigilanza, hanno un generale **obbligo di assoluta ed incondizionata collaborazione nelle attività dell’OdV**. All’Organismo non sono opponibili motivi di riservatezza o di segretezza delle informazioni utili all’espletamento delle proprie attività di vigilanza.

Gli stessi inoltre devono comunicare e/o segnalare all’OdV (senza autorizzazione dei diretti superiori gerarchici):

- a) notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti, compreso l’avvio di un procedimento giudiziario a carico di apicali o sottoposti per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ;
- b) violazioni delle prescrizioni previste dal Codice etico e di comportamento, dal presente modello e dalle procedure di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza che possano o meno configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione della Società Consortile;
- c) richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti gli organi sociali, dai dirigenti e/o da dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società Consortile;
- d) ogni altra circostanza, inerente l’attività della Società Consortile, che esponga lo stesso al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell’interesse o vantaggio dell’ente, di uno dei reati previsti dal Decreto;
- e) eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla P.A. o da altri enti competenti nei confronti della Società Consortile ed i relativi contenziosi in essere.

Gli organi societari segnalano all’Organismo di Vigilanza violazioni e/o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più membri degli organi stessi.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello organizzativo.

6.2.4 Comunicazioni all'OdV

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, tutte le segnalazioni e comunicazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza tramite l'indirizzo e-mail:

.....

o tramite posta ordinaria all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso:

ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA

Via del Risorgimento s.n.c.

Cernicchiara (SA) 84125

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società; è rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo, fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

6.3 Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale

La comunicazione del Modello Organizzativo e la formazione del personale rappresentano per ARECHI Società Consortile a r.l. fondamentali requisiti dell'attuazione del Modello stesso.

È obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza del Modello Organizzativo nei confronti delle risorse già presenti e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il Modello Organizzativo, e le sue eventuali modifiche ed aggiornamenti, sono comunicati e resi disponibili mediante idonei mezzi.

ARECHI Società Consortile a r.l. si impegna a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello sia da parte dei soggetti apicali che da parte di eventuali dipendenti, anche attraverso appositi corsi di formazione, con grado di apprendimento diversificato, a seconda dell'inquadramento, della posizione e del ruolo. Lo svolgimento, da parte delle funzioni preposte, delle attività di informazione e formazione viene adeguatamente tracciato e portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Capitolo 7

IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

7.1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che ARECHI Società Consortile a r.l. adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente (CCNL Edilizia Industria), ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

7.1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società Consortile ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di gestione e controllo dello stesso, quali, ad esempio, i componenti il Consiglio di Amministrazione (c.d. Soggetti apicali);
2. alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (eventuali dipendenti: c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai Collaboratori esterni.

7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei casi di accertamento dell'inosservanza o violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società Consortile dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti condotte;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

7.2 Prima Sezione – Personale dipendente

7.2.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dipendenti di ARECHI Società Consortile a r.l. che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti sottoposti;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

7.2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società Consortile, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

7.2.2 a) Richiamo verbale o scritto

Verrà irrogata la sanzione del richiamo nel caso di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;

7.2.2 b) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
2. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento con la Pubblica Amministrazione.

7.2.2 c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 7.2.1, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con le attività degli organi sociali;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

7.2.2 d) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

7.2.2 e) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva.

7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazioni delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse e (ii) di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, dei Contratti Collettivi applicabili e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

7.3 Seconda Sezione – Dirigenti

7.3.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad accertare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

7.4 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 7.3.1, lettere da a) a f), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società Consortile, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

7.5 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti e di irrogare le sanzioni verrà esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di ARECHI Società Consortile a r.l. nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico, informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente del Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente le violazioni commesse da altri dirigenti soggetti tenuti al rispetto del Modello, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Indipendentemente dall'applicazione delle sanzioni è fatta salva, comunque, la facoltà della Società Consortile di proporre nei confronti dei dirigenti azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

7.6 Terza Sezione – Soggetti Apicali

7.6.1 Soggetti Apicali – Ambito di Applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione di ARECHI Società Consortile a r.l. sono "Soggetti apicali", in quanto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ovvero di gestione e controllo dello stesso:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società Consortile nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;

- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

7.6.2 Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dai componenti il Consiglio di Amministrazione, tale organo, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ.

7.6.3 Soggetti apicali ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008, o di "datore di lavoro delegato".

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni interne, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni interne, potrà essere applicata la più grave delle sanzioni tra quelle previste alle sezioni prima e seconda in base alla qualifica di appartenenza.

7.6.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

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

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

7.7 Quarta Sezione – Soggetti esterni sottoposti a vigilanza o direzione

7.7.1 Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che – in qualità di collaboratori, consulenti, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati da ARECHI Società Consortile a r.l. nonché di committenti o fornitori di quest'ultima (soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa) – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

7.7.2 Inadempimenti

1. Violazione delle procedure e/o prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un

comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;

2. Violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
3. Mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
4. Violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

7.8 Clausole Contrattuali

I rapporti con i collaboratori, con i consulenti con i cd. "somministrati", con i fornitori vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

COLLABORATORE / CONSULENTE

"Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati ad ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA medesima".

SOMMINISTRATO

“Il/la sig. [] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [] è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati ad ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA medesima”.

FORNITORE

“Il Fornitore dichiara e riconosce di essere pienamente informato del contenuto e del significato delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA e il cui testo è messo a disposizione del Fornitore.

Il Fornitore dichiara a tal fine di astenersi dal compiere atti in conflitto di interesse, potenziale o attuale, con ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA e di aver adottato delle procedure aziendali idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del presente contratto.

A tal fine il Fornitore si rende disponibile a esibire ad ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA tutta la documentazione ritenuta utile da quest'ultimo.

L'inosservanza, anche parziale, delle previsioni contenute nella presente clausola legittimerà ARECHI SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA a risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile, previa comunicazione a mezzo lettera raccomandata contenente l'indicazione dei fatti da cui si desuma

l'inosservanza della sopracitata normativa e, nel caso in cui sussistano, dei procedimenti giudiziari pendenti a carico del Fornitore.”