



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di
CONSEPI S.r.l. in data 08/05/2012

Revisione n. 1 – Approvato dall'Amministratore Unico di CONSEPI S.r.l. in data 15/03/2018
Revisione n. 2 – Approvato dall'Amministratore Unico di CONSEPI S.r.l. in data 23/06/2020
Revisione n. 3 – Approvato dall'Amministratore Unico di CONSEPI S.r.l. in data 24/06/2022

SOMMARIO

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.2 I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/01	4
1.3 LE SANZIONI PREVISTE.....	5
1.4 L'ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONSEPI SRL.....	8
2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	8
2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	10
2.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	11
2.3.1 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO	11
2.3.2 I PROTOCOLLI OPERATIVI	13
2.3.3 IL CODICE ETICO.....	14
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	17
3.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E REGOLAMENTO DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	18
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE	23
4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	23
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO.....	25
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	25
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	27

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, in parziale attuazione della legge delega del 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto – per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico – la responsabilità amministrativa degli "enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito denominati congiuntamente "Enti" o, disgiuntamente "Ente"). In particolare, la citata legge delega 300/2000 ha ratificato, fra l'altro:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta contro la corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali;
- e, in ottemperanza agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari - i quali hanno imposto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, con lo scopo ultimo di colpire la criminalità d'impresa – ha conferito specifica delega in tal senso al Governo.

Il Decreto, promulgato dal Governo in esecuzione della suddetta delega, ha conseguentemente introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti per illeciti dipendenti da reato, e, allineando il nostro ordinamento giuridico con i sistemi normativi di diversi Paesi Europei ed Extraeuropei, ha inteso quindi adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle predette convenzioni internazionali.

Con la promulgazione del Decreto è stato pertanto assunto un innovativo strumento di lotta alla criminalità d'impresa.

L'istituzione di una responsabilità "amministrativa" degli Enti nasce, infatti, dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno di un'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale, e conseguono pertanto a decisioni adottate al vertice dell'impresa medesima.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, in quanto, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti specificamente individuati, e presenta le garanzie proprie del processo penale. Inoltre, la sanzione potrà essere applicata unicamente dal giudice penale, nell'ambito del medesimo procedimento da questi avviato nei confronti del soggetto-persona fisica autore dell'illecito che ha ingenerato la responsabilità dell'Ente.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'Ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla Società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla Società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla Società. L'interesse esclusivo dell'agente, o comunque di un soggetto terzo rispetto all'Ente, esclude la responsabilità di quest'ultimo, allorché si verte in una situazione di assoluta estraneità e mancanza di coinvolgimento dell'Ente medesimo rispetto all'illecito penale.

Quanto poi al profilo soggettivo, il Legislatore, all'articolo 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'Ente qualora il reato sia commesso da:

- persone fisiche che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. "sottoposti");

La responsabilità amministrativa dell'Ente va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il "reato presupposto", e, nella sostanza, riposa sul concetto di responsabilità dell'Ente per "colpa in organizzazione", intesa come mancata adozione di efficaci regole organizzative interne, autoimposte dall'Ente medesimo, volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ad eventuali reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Le sanzioni conseguentemente applicabili al sorgere della predetta responsabilità mirano a coinvolgere, con effettiva vis affittiva, il patrimonio dell'Ente che ha tratto vantaggio o nel cui interesse è stato commesso l'illecito penalmente rilevante.

12 I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/01

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

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
- Reati informatici (art. 24 *bis*)
- Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
- Falsità documentali (art. 25 *bis*)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* n.1)
- Reati societari (art. 25 *ter*)
- Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 *quater*)
- Infibulazione femminile (art. 25 *quater* n. 1)
- Tratta di persone (art. 25 *quinquies*)
- Market abuse (art. 25 *sexies*)
- Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*)
- Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies1*)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*)
- Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25 *decies*)
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- Impiego di lavoratori irregolari (art. 25 *duodecies*)
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- Frodi in competizioni sportive e scommesse clandestine (art. 25 *quaterdecies*)
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*)
- Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)

Per il dettaglio dei reati si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001".

13 LE SANZIONI PREVISTE

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato che potranno essere inflitte all'Ente sono di natura:

- pecuniaria;
- interdittiva;
- ablativa (confisca);
- accessoria (pubblicazione della sentenza).

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria secondo un sistema "per quote". Il giudice determinerà il "numero delle quote" – tra il numero minimo ed il massimo fissato dal Legislatore con riferimento a ciascun "reato presupposto" - in ragione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, delle attività da quest'ultimo poste in essere per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per il pagamento della sanzione risponde esclusivamente l'Ente con l'intero proprio patrimonio, e tale responsabilità permane anche in ipotesi di sua intervenuta modificazione soggettiva per effetto di operazioni di fusione, scissione, cessione di ramo di azienda.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre alternativamente una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare le principali sanzioni interdittive, peraltro non applicabili ai soli "reati presupposti" di cui agli articoli 25- *ter* e 25- *sexies* del Decreto, sono, in ordine decrescente di intensità:

- a. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- b. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, con l'esclusione di quanto può essere restituito al danneggiato. Sono in ogni caso fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Un profilo particolarmente rilevante derivante dall'introduzione dell'art. 25 *quinqüedescies* del D.lgs 231/2001 (ad opera della L. 157 del 19.12.2019) riguarda l'applicazione della confisca "diretta" e "per equivalente", ai sensi del citato art. 19, del profitto del delitto tributario che sia confluito nelle casse dell'ente a favore del quale sia stato commesso il reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta qualora sia stata comminata una sanzione interdittiva nei confronti dell'Ente.

Le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte in caso di tentata commissione dei "reati presupposti".

Ferma restando l'ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli articoli 12 (rubricato "Casi di Riduzione delle Sanzioni Pecuniarie") e 26 (rubricato "Delitti Tentati") del Decreto, l'Ente non risponde qualora abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

In tale ultimo caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e l'autore dell'illecito penale.

14 L'ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposti" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione è, infatti, misura e segno della diligenza dell'Ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposti dal Decreto".

L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la "colpa in organizzazione" dell'Ente, e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste e riferite sanzioni.

In particolare, con riferimento ad eventuali "reati presupposti dal Decreto" commessi dai soggetti "apicali", l'articolo 6 del Decreto indica quali sono le componenti di un sistema organizzativo efficace ed effettivo, la cui corretta predisposizione ed attuazione può essere invocata quale esimente per l'Ente.

Segnatamente, l'Ente potrà andare esente da responsabilità, allorché dimostri:

- a. di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del "reato presupposto", modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenirne la realizzazione;
- b. di aver affidato ad un organo interno all'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello di organizzazione e gestione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il "reato presupposto" hanno agito fraudolentemente;
- d. che non vi è stato omissivo od insufficiente controllo da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera b. che precede.

Il Decreto, inoltre, prevede che i suddetti modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i "reati presupposti";
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e gestione;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

I modelli inoltre debbono prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5 del Decreto di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

I modelli devono altresì prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

E' inoltre previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, le riferite funzioni di vigilanza possano essere assunte direttamente dall'organo dirigente.

Diversamente, con riferimento ad eventuali "reati presupposti" commessi da un "sottoposto", l'articolo 7 del Decreto esordisce proclamando la responsabilità dell'Ente qualora la commissione di detti illeciti "è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", per poi presumere che una simile inosservanza non sussiste allorché l'Ente "prima dalla commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi". Trattasi di una presunzione relativa in favore dell'Ente, il cui superamento è onere della pubblica accusa.

Gli ultimi due commi dell'articolo 7 detto, definiscono poi l'identikit di un simile modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico che funzionale. Lo stesso, infatti, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'Ente, nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali dell'Ente medesimo nel rispetto della legge, nonché misure atte a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni

- delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONSEPI SRL

2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

CONSEPI Srl (di seguito CONSEPI) è una Società a prevalente capitale di Finpiemonte Partecipazioni, costituita in data 29/05/1980.

A norma dell'art. 4 dello Statuto, "La Società ha per oggetto:

- la progettazione, la realizzazione e la gestione diretta e/o indiretta di aree ed immobili per attività e servizi civili, industriali, commerciali e turistici, in particolare:

- la gestione di un'area attrezzata per servizi di trattamento delle merci e di assistenza e supporto a veicoli e persone (autoporto) ed attività connesse;
- la realizzazione e la gestione diretta o indiretta di piste stradali attrezzate, da utilizzare principalmente per la gestione di corsi di guida sicura per autoveicoli e motoveicoli di qualunque tipo e genere;
- l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione, anche ai sensi della legge 81/08, e corsi di guida sicura per autoveicoli e motoveicoli di qualunque tipo e genere;
- l'organizzazione di servizi di qualsiasi natura comunque connessi e complementari rispetto a quelli sopra indicati.

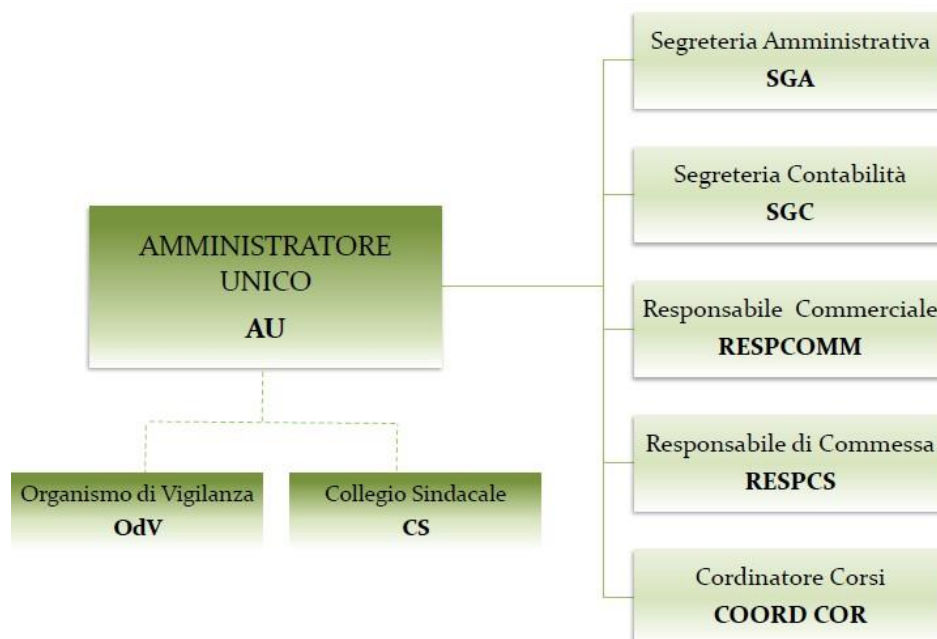
La società può altresì compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie mobiliari ed immobiliari necessarie, funzionalmente connesse o utili al conseguimento dell'oggetto sociale, compreso il rilascio di ipoteche, fidejussioni, avalli, garanzie reali e personali in genere a favore di terzi e la partecipazione ad organismi consortili, società o imprese, italiane ed estere."

La società inoltre opera per la realizzazione di programmi di intervento affidati dalla Regione Piemonte, dal Comune di Susa, dalle Comunità Montane e da altri enti pubblici o società. In particolare la società promuove l'attivazione di progetti e programmazioni afferenti le politiche comunitarie, nazionali e regionali.

La società, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del piano regionale di sviluppo e del piano dei trasporti ai sensi dell'art. 1 comma 2 della L.R. 3 gennaio 1985 n. 1, promuove e sviluppa attività di studio, ricerca, elaborazione progettuale, supporto amministrativo, di gestione operativa e, più in generale, ogni azione idonea al raggiungimento degli obiettivi di piano nei vari settori di competenza regionale.

La società presterà particolare riguardo ai programmi di intervento Stato – Regione – Enti Locali – Unione Europea, per favorire e promuovere la cooperazione e l'integrazione dei bacini economici transfrontalieri.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale in vigore, illustrante gli ambiti di competenza di ciascuna Funzione o Area Operativa.



Il sistema di *corporate governance* di CONSEPI risulta attualmente così articolato:

- Assemblea dei Soci;
- Collegio Sindacale;
- Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico (AU) è nominato dall'Assemblea ed è investito dei più ampi poteri deliberativi in relazione agli atti ed affari ordinari e straordinari compresi nell'oggetto sociale, salva la competenza esclusiva dell'assemblea nei casi previsti dalla legge.

La funzione di controllo dell'impresa è affidata al Collegio Sindacale (CS), nominato dall'Assemblea. Il Collegio Sindacale esercita la revisione legale dei conti e dura in carica tre esercizi, fino alla data della presentazione ai soci del bilancio relativo al terzo esercizio della sua carica.

L'Organismo di Vigilanza (OdV), istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è l'organo cui compete la verifica del corretto funzionamento e aggiornamento del Modello organizzativo adottato dalla Società, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

Come si evince dall'organigramma, sono state individuate 5 Funzioni Aziendali, nell'ambito delle quali si colloca il personale:

- Segreteria Amministrativa (SGA);
- Segreteria Contabilità (SGC);
- Responsabile Commerciale (RESPCOMM);
- Responsabile di Commessa (RESPCS);
- Coordinatore Corsi (COORDCOR).

2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da CONSEPI è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

Ai documenti di governance adottati da CONSEPI e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Organigramma Societario, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della Società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli. Tali norme sono state formalizzate attraverso Protocolli operativi, che costituiscono parte integrante del presente Modello.

Per processo ("Processo") si intende un insieme di attività interrelate, svolto all'interno dell'azienda e teso al raggiungimento di un obiettivo aziendale, che crea valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'azienda (cliente).

Le procedure ("Procedure") sono gli strumenti aziendali di definizione e formalizzazione dei Processi in termini di scopo, ambito di applicazione, principi, responsabilità, modalità operative e eventuali strumenti utilizzati (report, schede, moduli, modelli, etc.) nello svolgimento del Processo stesso.

Tutte le componenti del Sistema di Controllo devono integrarsi in un'unica struttura organica che si fonda su una serie di principi di controllo, come delineati dalle Linee Guida di Confindustria:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione. In base a tale principio le singole transazioni devono essere comprovate da un idoneo supporto documentale che permetta in ogni momento di poter effettuare dei controlli sulla base dei quali attestare gli elementi distintivi e le motivazioni dell'operazione, e individuare chi ha autorizzato, effettuato e verificato l'operazione stessa.
- Separazione delle funzioni. Nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema implementato deve garantire il rispetto del principio della separazione delle funzioni. In conformità a tale principio, compatibilmente con la dimensione dell'azienda, è necessario mantenere il più possibile distinte le attività di autorizzazione, effettuazione, controllo e contabilizzazione delle operazioni. E' necessario inoltre che:
 - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - ci sia una chiara definizione dei poteri e delle responsabilità e che tali definizioni vengano appropriatamente comunicate all'interno dell'organizzazione;

- ci sia una coerenza di fondo fra i poteri assegnati e le relative responsabilità organizzative.
- Documentazione dei controlli. Il sistema di controllo deve essere in grado di produrre prove documentali (es. verbali) con riferimento all'effettuazione dei controlli.

23 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

CONSEPI ha inizialmente adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 08/05/2012, il Modello Organizzativo conformemente al D.Lgs. 231/2001, ed in specie agli articoli 6 e 7 del medesimo, in quanto trattasi di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche.

Il Modello è stato successivamente aggiornato in data 15/03/2018, in data 23.06.2020 e, infine, in data 24.06.2022 alla luce delle novità legislative intervenute.

Il presente Modello risponde e soddisfa l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio di CONSEPI, possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società.

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

Il punto di partenza è stato l'individuazione della *mappa delle attività a rischio* ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001.

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

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto inoltre:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo cap. 3), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo cap. 4);
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo cap. 5 e 6);
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo cap. 7).

23.1 IDENTIFICAZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO

L'obiettivo della mappatura delle aree a rischio è quello di individuare i Processi "sensibili" aziendali, attraverso una valutazione del sistema delle procedure esistenti nel Sistema di Controllo Interno. La mappatura, esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento delle strutture organizzative aziendali, consente di individuare le aree ed i processi considerati a rischio a causa delle potenziali modalità attuative degli illeciti e dei reati e per i quali si rende opportuna la definizione e l'applicazione di specifiche procedure e controlli.

L'elemento fondamentale di questa fase iniziale consiste nell'effettuare una "fotografia" della struttura organizzativa di CONSEPI, con una particolare attenzione nell'individuazione delle principali attività svolte dalle diverse funzioni aziendali, in modo da poter identificare i processi che compongono le seguenti attività, attraverso interviste ai dipendenti.

In particolare, la mappatura ha portato alla suddivisione delle attività aziendali nei seguenti Processi:

- Gestione dei corsi di guida sicura;
- Approvvigionamento di beni;
- Acquisizione di consulenze e servizi professionali;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione della contabilità generale, dei flussi di fatturazione attiva e passiva e del bilancio;
- Gestione delle operazioni monetarie e finanziarie;

- Gestione della salute e sicurezza;
- Sistemi informativi aziendali;
- Gestione dei finanziamenti pubblici.

A fronte di tale classificazione, è stato coinvolto il personale della Società con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, ed è stato intervistato al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili. Risulta fondamentale, in tale attività di analisi, identificare i ruoli che sono sottoposti ad attività di controllo, tenendo in considerazione anche quelli che sono legati all'impresa da meri rapporti di subordinazione o da altri rapporti di collaborazione.

Per ciascun Processo sensibile identificato, occorre quindi individuare le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti coinvolti. Si procede quindi ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascun Processo sensibile, valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto di fattori quali:

- frequenza di accadimento dell'attività ed altri indicatori economico- quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale;
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 nello svolgimento dell'attività;
- potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire un incentivo alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato.

In ragione dell'attività attualmente svolta, degli specifici ambiti operativi e delle strutture operative di CONSEPI, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- i reati informatici (art. 24-bis);
- i reati societari (art. 25-ter);
- i reati contro la libertà individuale (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Per ogni attività è stato quindi evidenziato il profilo di rischio attraverso l'indicazione dei potenziali reati associabili e l'esemplificazione delle possibili modalità di realizzazione dei reati stessi. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in uno specifico documento denominato "Mappa delle attività a rischio 231".

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano i Processi individuati come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono stati identificati i seguenti Processi "sensibili":

- Gestione dei corsi di guida sicura;
- Approvvigionamento di beni;
- Acquisizione di consulenze e servizi professionali;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;

- Gestione della contabilità generale, dei flussi di fatturazione attiva e passiva e del bilancio;
- Gestione delle operazioni monetarie e finanziarie;
- Gestione della salute e sicurezza;
- Sistemi informativi aziendali;
- Gestione dei finanziamenti pubblici.

E' importante evidenziare che l'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

2.32 I PROTOCOLLI OPERATIVI

Il comma 2 art. 6 del D.Lgs. 231/01 indica espressamente la necessità di prevedere “*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”. La norma identifica quindi la fase di progettazione del sistema di controllo, ossia l’insieme dei protocolli idonei per la gestione dei rischi individuati nella fase precedente di mappatura delle aree.

Per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo operativo, dove sono descritte le procedure specifiche di tipo comportamentale atte ad indirizzare l’organizzazione dell’ente verso quelle decisioni che permettano di prevenire illeciti di vario tipo.

I protocolli sono divisi nei seguenti paragrafi:

- Descrizione delle attività: identifica nel dettaglio le attività svolte in relazione al processo oggetto del protocollo;
- Ruoli e responsabilità: elenca le Funzioni aziendali coinvolte e il ruolo svolto, secondo le rispettive competenze;
- Principi di controllo: come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, il paragrafo contiene indicazioni sui livelli autorizzativi, separazione delle funzioni, controlli specifici, tracciabilità del processo decisionale e archiviazione;
- Tracciabilità del processo decisionale e archiviazione: descrive le modalità con cui le decisioni devono essere tracciate e l’archiviazione della documentazione inerente il processo oggetto del protocollo.

2.33 IL CODICE ETICO

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, a cui CONSEPI intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs. 231/2001. Il Codice Etico è stato elaborato al fine di promuovere ed evidenziare i principi deontologici di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza a cui la Società si ispira con riferimento non solo alla conduzione della propria attività sociale, ma anche con riferimento ai rapporti intrattenuti con altri individui e/o Organizzazioni.

L’obiettivo del Codice Etico è quello di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti indipendentemente dai dettami normativi, e al suo interno sono previsti dei meccanismi sanzionatori. Le Linee Guida di Confindustria forniscono uno schema di struttura minima del Codice Etico focalizzato sui comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01:

- L’Ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.
- Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.
- Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell’ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Il Codice Etico prevede un adeguato sistema sanzionatorio da utilizzare nel caso di violazione sia delle norme contenute nel Codice Etico che delle altre procedure previste nel Modello. La finalità di base del sistema sanzionatorio è quella di strumento cui fare riferimento nel momento in cui la violazione di norme o procedure portano a ledere il rapporto di fiducia con l’Ente, così come richiamato agli artt. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà) e conduce quindi all’attuazione di predefinite azioni disciplinari. L’azione disciplinare prescinde dall’instaurazione di un giudizio penale, civile o amministrativo, infatti la valutazione disciplinare effettuata dal datore di lavoro, data l’autonomia del Codice Etico e delle procedure aziendali rispetto alla violazione di legge, non deve necessariamente coincidere con quella assunta dall’Autorità giudiziaria.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anche se gli scopi che i documenti intendono perseguire sono differenti: il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di “deontologia aziendale” sui quali si intende richiamare l’attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 prevede che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”, denominato Organismo di Vigilanza.

Ai sensi della normativa, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a. sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b. sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza può essere di tipo monocratico ovvero plurisoggettivo (da 2 a 5 membri) e possono farne parte sia soggetti interni alla società che soggetti esterni. L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, potrà poi avvalersi della collaborazione e del supporto di consulenti esterni.

Sono previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con CONSEPI di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

All'atto del conferimento dell'incarico, l'Organismo di Vigilanza rilascerà una dichiarazione la quale attesterà l'assenza dei menzionati motivi di incompatibilità/ineleggibilità in relazione alla specifica attività.

Con la delibera che dichiara la decadenza di un membro dell'Organismo è designato un nuovo componente, che resta in carica per l'intera durata del mandato dell'Organismo stesso.

In considerazione della specifica realtà aziendale ed in virtù della ristretta dimensione organizzativa, CONSEPI istituisce un Organismo di Vigilanza monocratico. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per due esercizi, è rieleggibile e può essere revocato dall'Amministratore Unico per giusta causa. In tal caso, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del soggetto revocato.

Per l'ipotesi in cui ci sia avvalga di un Organismo di Vigilanza collegiale, esso decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

L'Organismo di Vigilanza potrà adottare un regolamento che disciplini gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento, quali ad esempio le modalità di programmazione e svolgimento delle verifiche, la necessità di verbalizzazione delle attività di verifica svolte e delle riunioni in caso di collegialità dell'organo, la definizione delle modalità di riporto all'Amministratore Unico e simili.

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

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è determinato dall'Amministratore Unico al momento della nomina.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In adempimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nella osservanza delle

- prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- adottare ogni provvedimento affinché l'Amministratore Unico di CONSEPI aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo alle modifiche normative o della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Società, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte dei destinatari del Modello eventuali informazioni rilevanti con riferimento alla vita della Società, nonché eventuali situazioni in grado di esporre CONSEPI al rischio di commissione di determinati "reati presupposti", e che derivino anche dalla inosservanza del Modello. Tutte le comunicazioni devono essere effettuate ed inoltrate esclusivamente per iscritto ovvero tramite posta elettronica;
2. effettuare verifiche periodiche, anche a sorpresa e nei confronti di ciascuna funzione aziendale interessata, su determinate operazioni od atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate come a rischio reato, sulla base di un programma annuale comunicato all'Amministratore Unico; dette verifiche saranno finalizzate ad accertare la osservanza delle prescrizioni del Modello, ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli contemplati dal Modello stesso siano posti in essere efficacemente e documentati in maniera conforme;
3. verificare, per l'effetto, l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei "reati presupposti" dal Decreto e relativamente ai quali si è individuato un rischio di loro commissione;
4. sulla base di tali verifiche, predisporre, almeno annualmente, un rapporto da presentare all'Amministratore Unico, il quale evidenzia le eventuali problematiche riscontrate ed individui le conseguenti azioni correttive da intraprendere;
5. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate):
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti non ancora "censiti" e da esse intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza, nonché notizie rilevanti con riferimento alla vita della Società;
 - per tenere sotto controllo la loro evoluzione, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - per garantire che le eventuali azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
6. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare l'elenco delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
7. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello, nonché per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, ai sensi del successivo paragrafo 5.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione societaria, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificate al paragrafo 3.4.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non potranno essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Amministratore Unico è in ogni caso tenuto a svolgere una attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente i risultati della propria attività all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti dell'Amministratore Unico, ha la responsabilità di:

- comunicare per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente per iscritto le risultanze delle proprie verifiche svolte individuando eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni correttive da intraprendere;
- comunicare immediatamente per iscritto eventuali problematiche significative scaturite dalle suddette attività ovvero eventuali violazioni del Modello, di cui sia stato informato;

- relazionare per iscritto, almeno annualmente, in merito all’attuazione del Modello, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure, individuando eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni correttive da intraprendere.

L’Organismo redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa, illustrandola in una seduta annuale in cui partecipano congiuntamente l’Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale.

34 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA E REGOLAMENTO DI WHISTLEBLOWING

Come disposto dall’art. 6 comma 2 lettera d) del Decreto, all’Organismo di Vigilanza devono pervenire tutte le informazioni relative ad eventi che potrebbero determinare per la Società una responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001.

In particolare devono essere comunicati all’Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l’esistenza di un procedimento penale relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l’esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell’amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- aggiornamenti relativi all’attuazione dei Protocolli operativi con particolare riferimento ad eventuali anomalie riscontrate e/o alla necessità di revisione dei Protocolli stessi;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società;
- dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- copia dei verbali delle riunioni dell’Amministratore Unico, del Collegio Sindacale, nonché di eventuali incontri con la Società di Revisione;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la Pubblica Amministrazione (stipula di convenzioni, assunzione di polizze, ecc.);
- erogazioni pubbliche (rilascio di cauzioni o di coperture assicurative o fidejussorie al fine specifico di ottenere erogazioni pubbliche);
- rapporti con *authorities* ed organismi di vigilanza e di controllo di qualsiasi natura, con particolare riferimento all’invio sia di dati che di altre informazioni, nonché di partecipazione ad eventuali ispezioni.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco, è demandato all’Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Oltre alle segnalazioni indicate nei punti precedenti all’Organismo di Vigilanza debbono essere comunicate le notizie che sono meglio descritte nel paragrafo che segue che costituisce il Regolamento per il *Whistleblowing*.

Con Legge n° 179 del 30 novembre 2017 sono stati introdotti i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* in aggiunta al previgente art. 6 del D.lgs 231/2001 a disciplinare, anche per gli enti di diritto privato, il cd. fenomeno del *Whistleblowing* e cioè le segnalazioni volte a far emergere la commissione di condotte illecite e/o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione.

Va in particolare sottolineato che l’introduzione di “*uno o più canali*” di segnalazione costituisce, in base alla citata normativa, requisito esplicito di idoneità del Modello di Organizzazione e Gestione. In ogni caso si rammenta che l’obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Alla luce di tale premessa CONSEPI ha adottato il seguente Regolamento, da ritenersi parte integrante del presente Modello.

Articolo 1

Definizioni e scopi

1. **Whistleblowing**: - *whistleblower* è letteralmente il “soffiatore di fischietto” rappresenta uno strumento attraverso cui è possibile segnalare a specifici individui o organismi - ovvero all’Organismo di Vigilanza di CONSEPI – una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione. Ha lo scopo di contribuire ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno della Società, creando un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza: in sintesi, contrastare la commissione di illeciti e combattere la cultura del silenzio.
2. **Segnalante**: chi è testimone di un illecito, di un reato o di una irregolarità posta in essere da un qualunque Destinatario (soggetto obbligato al rispetto principi precettivi contenuti nel Codice Etico di CONSEPI e, più in generale, delle regole poste a prevenzione dei reati-presupposto contenute nel Modello) e decida di segnalarla.
3. **Segnalazione**: sta ad indicare la comunicazione del segnalante ed ha ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da parte di un Destinatario.
4. **Segnalato**: è il Destinatario cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.
5. **Destinatario della segnalazione**: è il soggetto -nel caso che occupa il presente regolamento sarà l’Organismo di Vigilanza di CONSEPI - che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni ricevute.
6. **Canali di comunicazioni**: si identificano con le modalità attraverso cui veicolare le segnalazioni.
7. **Ritorsioni**: qualsiasi comportamento, atteggiamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

Articolo 2

Standard di comportamento

Gli standard di comportamento che CONSEPI si aspetta dai Destinatari sono riconducibili al rispetto del Codice Etico e, in generale, delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, del codice deontologico professionale se il Destinatario è appartenente ad Ordini o Collegi Professionali, nonché di tutta la normativa di settore nota ai Destinatari, comunque rilevante per l’esercizio delle attività che costituiscono l’oggetto sociale di CONSEPI.

Articolo 3

Potenziali soggetti segnalanti

Qualsiasi persona tra i soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto 231 che direttamente o indirettamente venga a conoscenza della commissione di un illecito o di un comportamento irregolare può essere latore della stessa all’Organismo di Vigilanza. Può dunque essere o una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa (struttura o servizio sul territorio) ovvero una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti testè citati.

Articolo 4

Oggetto della segnalazione

Gli eventi meritevoli di segnalazione possono essere:

- a. fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
 - b. le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o d’immagine a CONSEPI;
 - c. le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché del Codice Deontologico o di altre disposizioni o procedure relative ai Soggetti Obbligati iscritti ad Ordini o Collegi Professionali.
- Non potranno costituire oggetto di segnalazione le mere “voci correnti nel pubblico” od il “sentito dire”, né le doglianze di carattere prettamente personale del segnalante o sue rivendicazioni o istanze.

Articolo 5

Contenuto della segnalazione

La segnalazione, pena la irricevibilità della stessa da parte dell’Organo di Vigilanza, dovrà contenere i seguenti elementi:

- a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. qualora siano conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d. se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e. l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati, se accessibili, non coperti da segreto d’ufficio o professionale, né tutelati da diritto alla riservatezza personale; in questo caso sarà onere del segnalante indicarne l’esistenza ed il contenuto nonché la fonte, diretta o indiretta, da cui ne ha avuto conoscenza.

g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di meglio gestire i contenuti di cui al comma precedente e di rendere più agevole per il segnalante l'individuazione delle informazioni importanti ai fini di accertare i fatti oggetto di segnalazione, costituisce allegato cartaceo e parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione, l'apposito *Modulo per la segnalazione di condotte illecite*.

Articolo 6

Le segnalazioni anonime

In modo da favorire l'emersione di segnalazioni è previsto che le stesse possano pervenire in forma anonima, ovvero senza che sia possibile identificarne l'autore.

Al fine di poter verificare la fondatezza delle segnalazioni anonime queste devono pervenire presso l'Organismo di Vigilanza in forma cartacea mediante lettera raccomandata.

Soltanto le segnalazioni anonime ricevute con le modalità di cui al comma precedente verranno prese in considerazione. In ogni caso, è necessario che le segnalazioni anonime siano adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati e, se vi è riferimento a documenti, rispettose di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. f).

Per le segnalazioni di tipo anonimo non può essere prevista, come è naturale, alcuna forma di protezione per il soggetto segnalante, rimanendo pertanto chi segnala in forma anonima potenzialmente esposto al rischio di eventuali ritorsioni.

Articolo 7

Destinatario delle segnalazioni

Le segnalazioni dovranno essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza di CONSEPI.

Articolo 8

Canali di segnalazione

Le segnalazioni dovranno essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@motoroasi.it.

Le segnalazioni possono altresì essere inviate per posta a mezzo lettera raccomandata inviata presso l'indirizzo di domicilio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Infine le segnalazioni potranno essere consegnate, in busta chiusa intestata "all'Organismo di Vigilanza di CONSEPI", nell'apposita cassetta postale collocata presso la sede della Società, in Susa, via Torino n. 127.

Articolo 9

Compiti e poteri di chi riceve la segnalazione

L'Organismo di Vigilanza investito da una segnalazione dovrà effettuare un primo *screening* di ammissibilità della segnalazione, scartando quelle che rappresentino in realtà mere lamentele personali o siano basate su voci correnti nel pubblico e prive di concreta verificabilità ed approfondimento istruttorio.

In particolare, dovrà essere valutato:

- a. se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione di CONSEPI un comportamento illecito, irregolare, una violazione del Codice di comportamento o del Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero ancora un comportamento disciplinarmente rilevante, e non una mera lamentela;
- b. quanto è grave ed urgente il rischio per CONSEPI;
- c. se l'oggetto della segnalazione è già stato in passato valutato da CONSEPI;
- d. se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Se dovesse concretizzarsi quanto previsto alle lettere a) – mera lamentela – o c) il destinatario della segnalazione procederà all'archiviazione della segnalazione, informando il segnalante.

Ugualmente il destinatario contatterà il segnalante – se noto – qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire ulteriori elementi utili a fine dell'indagine. Il destinatario procederà all'archiviazione se a seguito di tale contatto non emergano elementi ritenuti sufficienti.

Qualora invece il destinatario della segnalazione ritenga di avere sufficienti elementi, si aprirà una successiva fase di indagine approfondita sui fatti oggetto di segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza.

Nel corso delle indagini si applicano le norme concernenti il procedimento disciplinare previste nei CCNL applicabili ai dipendenti di CONSEPI ovvero previste nei Codici Deontologici applicabili ai professionisti che collaborano con CONSEPI, in quanto compatibili.

Al termine dell'indagine il destinatario della segnalazione procederà a redigere una relazione finale dell'indagine; laddove nell'indagine il contenuto della segnalazione abbia trovato riscontro si procederà all'apertura di un procedimento

disciplinare.

In ogni caso, l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso la relazione conclusiva, dovrà svolgersi in modo tale da evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti.

Il destinatario della segnalazione a seguito della stesura della relazione finale, dovrà informare il segnalante circa l'attività svolta e le determinazioni prese.

Articolo 10

Tutele per il segnalante

Il destinatario delle segnalazioni adotta tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, in particolare è garantito che l'identità del segnalante rimanga segreta, salvo i casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere diversamente.

E' garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano identificati dall'Organismo di Vigilanza quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni dovesse subire, mediante appositi procedimenti disciplinari contro soggetti che dovessero porre in essere ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

In ogni caso l'adozione di misure discriminatorie e ritorsive nei confronti del segnalante può essere denunciata dallo stesso o dall'organizzazione sindacale dal medesimo indicato all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti od indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Articolo 11

Tutele per il segnalato

Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false ed, in generale, le segnalazioni non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di *Whistleblowing* sono passibili di sanzioni disciplinari.

Non è comunque possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato soltanto sulla base di quanto affermato dal segnalante; viceversa dovranno esservi riscontri oggettivi e indagini accurate sui fatti oggetto di segnalazione. Sulla scorta di quanto emerso dalle indagini sarà possibile aprire un procedimento disciplinare "documentale", in cui la fonte della segnalazione rimanga riservata e protetta e rispetto al quale il segnalato potrà difendersi potendo accedere unicamente alla documentazione emersa dalla segnalazione e dalle indagini svolte in precedenza.

Articolo 12

Sanzioni

Con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogabili nei casi di cui agli articoli precedenti, si fa rinvio a quelle previste dal sistema disciplinare di CONSEPI.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, il cui accesso è consentito unicamente all'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, nel rispetto della normativa sulla privacy.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace attuazione del Modello esige l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", sia nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e) sia verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

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

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale, civile o amministrativo eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare previsto ricomprende le sanzioni previste dall'art. 6-bis, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/01 nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società applicherà il sistema disciplinare tenendo conto del differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali previsti dall'apparato sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio. In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in uno dei seguenti:

a) Ammonizione verbale

Si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

b) Ammonizione scritta

Si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave.

c) Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione

Si applica in caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo o in ordine a tematiche relative.

d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro, salva la misura del licenziamento per i casi di particolare gravità.

Si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.

Costituisce in ogni caso inadempienza sanzionabile con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico l'inadempimento agli obblighi di segnalazione e di informazione nei confronti dell'OdV.

e) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo)

Si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto.

Costituiscono comunque gravi inadempienze i seguenti comportamenti:

- l'effettuazione nell'ambito della procedura di *Whistleblowing* di segnalazioni palesemente infondate circa la presunta commissione di illeciti e/o circa la presunta violazione del Modello ovvero l'effettuazione di segnalazioni false;
- la realizzazione di condotte discriminatorie e ritorsive nei confronti del *Whistleblower*;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione ad iniziative di formazione in tema "231" promosse da CONSEPI.

f) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del lavoro (giusta causa)

Si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese ed in ogni caso in presenza di violazioni ai principi etici di comportamento poste in essere con dolo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al vertice aziendale.

42 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

In caso di accertata violazione da parte dell'Amministratore Unico, le misure applicabili sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti, direttamente o indirettamente, connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca della carica.

Si specifica che costituisce altresì violazione di grave entità da parte dell'Amministratore:

- la mancata vigilanza circa il rispetto del Modello e del Codice Etico;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commesse dai lavoratori subordinati, collaboratori o consulenti di CONSEPI;
- la tolleranza od omessa segnalazione di comportamenti discriminatori e/o ritorsivi a danno del *Whistleblower*.

Costituisce in ogni caso grave violazione l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il demansionamento, il trasferimento e/o comunque ogni misura incidente sul rapporto di lavoro del *Whistleblower* quando si tratti di provvedimenti che, non trovando giustificazione in ragioni estranee alla segnalazione, costituiscono atto ritorsivo o discriminatorio.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dell'Amministratore Unico della Società spetta a:

- per la "censura" e la "revoca delle deleghe operative", data la composizione monosoggettiva dell'organo gestorio, all'Assemblea Ordinaria, su proposta dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti;
- per la "revoca" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore Unico.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad

assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata. La misura della "revoca dalla carica" sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

43 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure richiamate dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli di decisione da parte dei sindaci è sanzionata, in considerazione della particolare natura del rapporto, con:

- la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c., che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. A tale proposito CONSEPI ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari. Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza.

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

- una comunicazione iniziale da parte dell'Amministratore Unico ai dipendenti, con conseguente impegno di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello;
- la diffusione del Modello sul portale della Società, in una specifica area dedicata.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e partners commerciali, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da CONSEPI sulla base del presente Modello.

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa, richiamando le corrette procedure da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni nel rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

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

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

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

Il potere di aggiornare il Modello compete all'Amministratore Unico, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui si presentino le seguenti casistiche:

- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse;
- rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività aziendale; e conseguente valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell'inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata attività sensibile.