

CONSORZIO DELLE RESIDENZE REALI SABAUDE

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del d.lgs. 231/01*

PARTE GENERALE

Rev. n°.	Data	Approvato da
00	17 febbraio 2017	Consiglio di Amministrazione
01	20 febbraio 2019	Consiglio di Amministrazione
02	20 maggio 2021	Consiglio di Amministrazione
03	4 aprile 2023	Consiglio di Amministrazione
04	4 novembre 2024	Consiglio di Amministrazione

1. IL CONSORZIO DELLE RESIDENZE REALI SABAUDE

Il Consorzio delle Residenze Reali Sabaude (di seguito "il Consorzio") è un ente consortile pubblico costituito dal Ministero della Cultura (già dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo), dalla Regione Piemonte, dalla Città di Venaria Reale, dalla Compagnia di San Paolo, dalla Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura.

Le informazioni di carattere generale relative al Consorzio sono riportate nella tabella seguente

Denominazione	Consorzio delle Residenze Reali Sabaude
Sede Legale	Piazza della Repubblica 4, Venaria Reale (TO)
Sede Operativa	Piazza della Repubblica 4, Venaria Reale (TO)
Numero REA	TO - 1148999
Fondo Consortile indisponibile	Euro 1.000.000
CCNL applicato	CCNL Federculture, CCNL Operai agricoli e Florovivaisti
Posizione INPS	8139860490
Posizione INAIL	92563139/43
Siti web	www.lavenaria.it www.residenzerealisabaude.com

1.1. L'oggetto Sociale

Il Consorzio, nel rispetto delle esigenze di tutela del patrimonio ad esso conferito o affidato in gestione, persegue le seguenti finalità:

- conservazione e valorizzazione delle Residenze Reali Sabaude e degli altri beni culturali conferiti o affidati, anche ai sensi dell'art. 115, comma 2 o comma 3 del CBCP;
- sostegno economico e supporto agli interventi di ricognizione, regolazione, conservazione e recupero dei beni architettonici, storico-artistici, archeologici e paesaggistici dei siti, effettuati con le modalità stabilite dal CBCP;
- miglioramento dell'offerta culturale del complesso delle Residenze Reali Sabaude anche in termini di erogazione di servizi;
- promozione, anche mediante la stipula di convenzioni con altri soggetti, dello sviluppo di un sistema integrato di valorizzazione delle Residenze Reali Sabaude, per perseguire l'integrazione delle diverse sedi ed esperienze culturali;

- predisposizione del piano strategico di sviluppo culturale del complesso delle Residenze Reali Sabaude e delle relative pertinenze conferite o affidate al Consorzio, quali siti ascritti alla lista dei siti UNESCO costituenti patrimonio mondiale dell'umanità, e a supporto delle attività di pianificazione paesaggistica degli Enti competenti, finalizzati alla valorizzazione culturale dei complessi sopra richiamati, nonché predisposizione degli strumenti di direzione, organizzazione e logistica funzionali all'esecuzione degli interventi stessi.

Nell'ambito delle attività di valorizzazione dei beni affidati al Consorzio relative alla gestione di questi sono incluse le attività di progettazione, realizzazione e gestione dei servizi di assistenza culturale e di ospitalità per il pubblico.

Al Consorzio compete, altresì, la progettazione, realizzazione e gestione di servizi comuni al complesso delle Residenze Reali Sabaude (dislocazione dei servizi e del personale, centrale acquisti, stesura bandi, gestione aggregata di funzioni strutturali quali quelle legali, tecniche e progettuali, servizi specialistici ed editoriali, sistema comunicativo e di marketing ecc..).

Il Consorzio può istituire premi e borse di studio, promuovere la raccolta di fondi ed il reperimento delle risorse finanziarie necessarie alla propria attività istituzionale, realizzare direttamente o partecipare a progetti sostenuti da fondi europei, nazionali, regionali e locali e compiere tutte le altre attività utili o necessarie per la valorizzazione dei beni affidati.

1.2. Il Modello di governance

Il Consorzio è un ente consortile pubblico amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri e dal Presidente, nominato dall'Assemblea dei Consorziati su proposta del Presidente della Regione Piemonte, previo parere del Ministro della Cultura.

Gli altri membri sono designati uno dal Ministero della Cultura, uno dalla Regione Piemonte, uno dalla Città di Venaria Reale, uno dalla Compagnia di San Paolo, uno dalla Fondazione 1563.

Il CdA è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione del Consorzio. Sono inoltre riservate al Consiglio le deliberazioni in materia di indirizzo strategico del Consorzio, nonché le seguenti attività riportate in via non esaustiva, richiamandosi lo Statuto del Consorzio:

- approvazione dello schema di piano strategico di sviluppo culturale elaborato dal Direttore, da sottoporre all'Assemblea dei Consorziati;
- definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi annuali e pluriennali di attività;
- approvazione dei progetti del bilancio di previsione e del bilancio d'esercizio, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Consorziati;

- nomina e revoca del Direttore;
- formulazione di proposte per l'assunzione della gestione di beni conferiti o affidati da sottoporre ad approvazione dell'Assemblea dei Consorziati;
- (eventuale) costituzione del Comitato Scientifico, del Comitato di coordinamento o di Organismi Tecnici;
- pianificazione, sulla base del bilancio di previsione e dei programmi annuali e pluriennale di attività, della dotazione organica e delle assunzioni, su proposta del Direttore;

L'organo di controllo è individuato nel Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri nominati dall'Assemblea dei Consorziati, che esercita le funzioni di cui all'art. 2403, comma 1, del Codice Civile.

La revisione legale dei conti è effettuata da una società di revisione legale nominata dall'Assemblea dei Consorziati.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato procuratore speciale il Direttore, delegando una serie di poteri per l'ordinaria gestione del Consorzio. Il Direttore ha inoltre, tra i poteri statutari, funzione di proposta ed impulso e di esecuzione rispetto alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e ha la responsabilità dell'organizzazione e del funzionamento del Consorzio.

Tra i compiti spettanti al Direttore si individua poi l'attribuzione di responsabilità e compiti nell'ambito della struttura organizzativa, nonché la direzione del personale e la relativa organizzazione, anche in materia di sicurezza e di tutela della salute sui luoghi di lavoro.

Il Direttore presiede, inoltre, il Comitato di Coordinamento, composto dal Responsabile della Direzione Cultura della Regione Piemonte, dal responsabile della Cultura della Compagnia di San Paolo dal Direttore regionale musei del Piemonte, dal Direttore dei Musei Reali, dal Direttore di Palazzo Madama, dai rappresentanti delle Residenze Reali Sabaude diverse da quelle dello Stato.

1.3. La struttura organizzativa

Oltre ai poteri statutari come sopra definiti, il Consorzio si è dotato di una struttura organizzativa di tipo funzionale articolata in più Uffici di *Staff* di Direzione riportanti al Direttore, e in particolare:

- **Sviluppo Residenze reali sabaude**
- **Ufficio Salute e Sicurezza;**
- **Ufficio Stampa;**
- **Centro Studi e Ricerca;**
- **Relazioni sindacali.**

Si distinguono poi le aree funzionali, i cui referenti riportano anch'essi al Direttore:

AREA AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, al cui Responsabile riportano: il SETTORE SEGRETERIA, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, il SETTORE RISORSE UMANE, il SETTORE GARE E ACQUISTI, il SETTORE BUDGET, CONTABILITA' E CONTROLLO DI GESTIONE.

AREA PROGRAMMAZIONE E VALORIZZAZIONE, al cui Responsabile riportano: il SETTORE FRUIZIONE, EVENTI E SERVIZI LOGISTICI, il SETTORE ATTIVITA COMMERCIALI, PROMOZIONE E MARKETING, il SETTORE SERVIZI EDUCATIVI, L'UNITA' MOSTRE e L'UNITA' COMUNICAZIONE

AREA CONSERVAZIONE E MANUTENZIONE, al cui Responsabile riportano il SETTORE CONSERVAZIONE BENI MOBILI, il SETTORE CONSERVAZIONE E MANUTENZIONE GIARDINI, il SETTORE CONSERVAZIONE E MANUTENZIONE ARCHITETTONICA e il SETTORE GESTIONE ICT E GESTIONE IMPIANTI.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale interno, il Consorzio ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività del Consorzio
- le linee di dipendenza gerarchica

L'Organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale del Consorzio ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. L'Organigramma è pubblicato nella sezione Consorzio Trasparente del sito istituzionale del Consorzio. Inoltre, il Direttore ha provveduto, mediante ordini di servizio, anch'essi pubblicati nella sezione Consorzio Trasparente, a declinare le responsabilità e le competenze delle varie aree ed uffici individuabili nella struttura organizzativa del Consorzio.

1.4. Il sistema informativo

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato dal Consorzio è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client – server che consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Sulla scorta delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/01, come meglio illustrate nel documento di sintesi dei principi normativi e delle indicazioni date dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione nell'ambito della Determinazione n. 8 del 15 giugno 2015, nonché nella successiva Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 il Consorzio ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, deliberando la sua approvazione in data 17 febbraio 2017.

Con delibera del CdA del 20.02.2019 il Modello è stato aggiornato per la prima volta.

Tale aggiornamento è risultato necessario, da un lato, alla luce delle modifiche apportate alla struttura organizzativa e di *governance* e, dall'altro, in ragione degli interventi normativi che hanno riguardato il d.lgs. 231/01, e, in particolare:

- Legge 199/2016, che ha introdotto la fattispecie di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro prevista e punita dall'art. 603 bis c.p.;
- Decreto Legislativo 38/2017, intervenuto in relazione alle fattispecie di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati;
- Legge n. 161/2017, che ha introdotto tra i reati presupposto le fattispecie di cui agli articoli 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, in materia di immigrazioni clandestine, ora richiamati dall'art. 25 *duodecies* del D.lgs. 231/01;
- Legge 167/2017 recante Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, che ha introdotto nel Decreto 231/01, l'art. 25 *terdecies*, rubricato Xenofobia e Razzismo, prevedendo la rilevanza ai fini 231 dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.
- Legge 179/2017 recante la disciplina del *whistleblowing* sia in ambito privato che in ambito pubblico;
- Legge n. 3/2019 recante, *Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici, che ha introdotto il delitto traffico di influenze illecite nell'ambito dei reati presupposto dell'Ente, nonché apportato modifiche incidenti sulla procedibilità dei delitti di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati nonché sulle sanzioni interdittive previste per i reati contro la Pubblica Amministrazione.*

Con delibera del 20 maggio 2021 il CdA ha approvato il secondo aggiornamento del Modello. Tale secondo aggiornamento è risultato necessario alla luce delle seguenti ulteriori novità normative:

- Legge n. 133/2019 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" che ha introdotto, nell'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001 "Reati informatici e trattamento illecito di dati", la nuova fattispecie di reato prevista all'art. 1, comma 11 del d.l. 105/2019 che punisce chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento delle procedure di controllo o delle attività ispettive ivi previste, fornisce informazioni, dati o elementi di fatto rilevanti non rispondenti al vero, od omette tali comunicazioni nei termini prescritti;
- Legge n. 157/2019 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 i reati tributari di (i) dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000), (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000), (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000), (iv) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000) e (v) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000);
- D. Lgs. 75/2020 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" che, nel recepire la Direttiva UE (c.d. "Direttiva PIF"), ha ulteriormente ampliato la categoria dei reati presupposto ai reati di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo (art. 2 Legge n. 898/1986), peculato (art. 314, comma 1, c.p. con esclusione dell'ipotesi di peculato d'uso di cui al secondo comma del medesimo art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), gravi frodi IVA transfrontaliere nelle ipotesi di dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. 74/2000), nonché ai reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/1973.

Un ulteriore aggiornamento del documento è stato deliberato in data 4 aprile 2023 al fine di recepire le novità legislative introdotte con:

- D.Lgs. 184/2021 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio" che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.1,

D.Lgs. n. 231/2001 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"

- Legge n. 22/2022 "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*" che introdotto nel D. Lgs. 231/2001 i nuovi articoli 25 septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25 duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Infine, in data 4 novembre 2024 il Modello è stato nuovamente aggiornato alle seguenti novità normative:

- D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "*Attuazione della direttiva UE 2019/2121 relativa a trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere*", che ha aggiunto ai reati societari contemplati all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001 il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" (art. 54 D.Lgs. 19/2023);
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", modificativo della disciplina in materia di *whistleblowing*;
- Legge 9 ottobre 2023, n. 137 "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*", che ha introdotto, nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 24 del D. Lgs. 231/2001, i reati di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e di "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis c.p.), ampliato l'ambito di applicazione dei "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" ex art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001 al reato di "Trasferimento fraudolento di valori" ([art. 512-bis c.p.](#)), nonché previsto l'applicabilità di nuove circostanze aggravanti ai reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001;
- Legge 28 giugno 2024, n. 90 recante "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*", che ha modificato le fattispecie previste all'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001, relativo ai "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- Legge 8 agosto 2024, n. 112, di conversione del Decreto Legge 4 luglio 2024, n. 92, recante "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia

civile e penale e di personale del Ministero della giustizia", con la quale è stato esteso l'ambito di applicazione dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, relativo ai reati contro la Pubblica Amministrazione, al delitto di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" (art. 314-bis c.p.);

- Legge 9 agosto 2024, n. 114, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare", abrogativa del reato di "Abuso d'ufficio" (art. 323 c.p.) e modificativa del delitto di "Traffico di influenze illecite" (art. 346-bis c.p.), entrambi contemplati all'art. 24 del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo è "atto di emanazione dell'organo dirigente", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel d.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per il Consorzio, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al CdA eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Nel caso in cui si renda opportuno procedere a modifiche di impatto non sostanziale sul Modello (ivi inclusi i suoi allegati), le stesse potranno essere compiute direttamente a cura del Direttore coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza.

Si intendono come "modifiche di impatto non sostanziale" tutte le revisioni e/o integrazioni del Modello (ivi inclusi i suoi Allegati) di natura formale, che non siano destinate ad alterare, in modo sostanziale, la definizione delle aree a rischio e/o la struttura e il contenuto dei presidi di controllo previsti nel Modello medesimo.

A titolo meramente esemplificativo, saranno considerate modifiche di impatto non sostanziale eventuali revisioni relative all'aggiornamento dei rinvii effettuati nel Modello a nuove versioni di procedure operative già in essere e la correzione di eventuali errori materiali. Le modifiche di impatto non sostanziale

che siano adottate dal Consorzio si considerano validamente apposte e perfezionate per effetto della sola pubblicazione del documento modificato nella rete intranet aziendale e/o con il deposito del documento aggiornato presso la Sede della Società. Le predette modifiche sono comunicate con sollecitudine all'OdV e al CdA che, in occasione della prima riunione utile, delibera in merito agli aggiornamenti operati.

2.1. Obiettivi e finalità

L'adozione del Modello per il Consorzio, non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo dello stesso.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Consorzio si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano per lo stesso pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi del Consorzio anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali dello stesso oltre che alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti del Consorzio;
- consentire al Consorzio, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2. Destinatari

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori e i membri del Collegio di Revisione dei Conti;
2. tutti i Dirigenti;
3. tutti i Dipendenti;
4. i collaboratori, i consulenti del Consorzio qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili;

I fornitori ed i partner commerciali sono considerati destinatari nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 3.2.

2.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa, le prassi applicate nella gestione delle attività;
- il sistema informativo.

2.3.1. Il risk assessment

Una volta valutata la struttura organizzativa del Consorzio, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività del Consorzio al fine di individuare tra i "reati presupposto" previsti dal decreto 231 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà del Consorzio.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall'altro sulla continuità operativa del Consorzio.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter

essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del decreto 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in alcune interviste ai soggetti apicali del Consorzio, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

A fronte dell'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PPCT), l'attività di *risk assesment* è stata condotta non solo con riferimento ai reati indicati negli artt. 24,25,25 ter e 25 decies del D.lgs. 231/01, ma anche con riferimento ad alcune ipotesi delittuose contemplate nella legge 190/12 che, seppur non ricomprese nel novero dei "reati presupposto" previsti dal decreto 231, hanno rilevanza nel contesto generale di prevenzione di fenomeni corruttivi e di trasparenza. L'attività di *risk assesment* così articolata ha quindi ricondotto nell'individuazione delle aree di rischio sia quelle attività sensibili ai fini 231 sia quelle che non necessariamente hanno un collegamento con un reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

2.3.2. Analisi dei protocolli esistenti

Durante la fase di *risk assesment* si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- procedure e istruzioni operative;
- Regolamenti, Determine, Ordini di Servizio emanati dal Consorzio;
- registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni;
- modalità di esercizio delle attività di controllo.

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dal Consorzio e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, sono stati identificati gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

2.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato

In seguito all'attività di analisi, studio ed approfondimento come sopra descritti, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- **Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**
- **Reati societari**
- **Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro**
- **Reati ambientali**
- **Reati in materia di criminalità informatica**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- **Delitti contro la personalità individuale**
- **Reati tributari**
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**
- **Delitti contro il patrimonio culturale**
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

Tali aree sensibili sono trattate in sezioni specifiche del Modello, ricomprese nella Parte Speciale del Modello, in cui sono descritti i singoli «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa e previsti i presidi ritenuti idonei a eliminare, ridurre e monitorare le attività potenzialmente a rischio.

Data l'affinità dei principi etici e comportamentali adottati dal Consorzio nel presidiare i rischi di fenomeni corruttivi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i Privati e a fronte dell'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione, l'area di rischio individuata in relazione al reato di corruzione tra privati è oggetto di specifica e approfondita trattazione nell'ambito del predetto Piano e nella mappatura allo stesso allegata (All.1 PPCT).

Si è ritenuto, da contro, che il rischio di commissione di alcune categorie di reati non sia ragionevolmente ravvisabile. Si rinvia a questo riguardo al documento “Mappa delle aree a rischio e delle attività sensibili in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/01.”

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale

estensione/integrazione delle attività di *risk analysis* ed il conseguente aggiornamento del Modello.

2.5. La struttura del Modello Organizzativo

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del Consorzio è composto da:

- la presente “**Parte Generale**” che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso con i relativi allegati:
 1. “DOCUMENTO DI SINTESI DEI PRINCIPI NORMATIVI”
 2. “MAPPA DELLE AREE A RISCHIO e DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D.LGS. 231/01”
- la “**Parte Speciale**” nell'ambito della quale vengono individuate le specifiche tipologie di reato analizzate e le attività Sensibili identificate in relazione alle suddette tipologie;
- Il **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PPCT** quale sezione speciale del Modello organizzativo elaborato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza in attuazione della Legge n. 190/2012 e s.m.i. del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., nonché delle Determinazioni dell'ANAC. Nel Piano sono individuate le iniziative poste in essere dal Consorzio per far fronte agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, in ossequio alle previsioni di legge ed alle indicazioni fornite dall'ANAC. Il Documento si compone dei seguenti allegati:
 - 1) la mappatura del rischio relativo ai fenomeni corruttivi
 - 2) il Piano di Implementazione, ove vengono individuati annualmente gli obiettivi di implementazione del Piano
 - 3) la Whistleblowing Policy ex L. 190/2012 e D.Lgs. 24/2023.
- Il **Codice Etico di Comportamento**;
- le **Procedure Operative** richiamate nella Parte Speciale e nel PPCT
- gli **allegati** richiamati nel Modello e del PPCT (ad esempio organigrammi, ordini di servizio, Regolamenti Consortili etc.).

La Parte Generale, la Parte Speciale, il PPCT, il Codice Etico di Comportamento gli Allegati al Modello e le procedure costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

2.6. Protocolli e sistema di controllo preventivo

L'obiettivo che il Consorzio si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Sulla base dell'attività di *risk analysis* sopra descritta, e meglio illustrata nelle singole sezioni della Parte Speciale, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio-reato.

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'organizzazione interna del Consorzio, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, con specifico riferimento all'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, il Consorzio provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole sezioni della Parte Speciale.

2.7. Il Codice Etico di Comportamento

Il Consorzio ha adottato, unitamente al Modello, un Codice Etico di Comportamento (di seguito "Codice Etico" – "Codice Etico di Comportamento") che ne costituisce parte integrante. Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività del Consorzio assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali del Consorzio.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche del Consorzio.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica proceduralizzazione.

In ogni caso, nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività del Consorzio.

L'efficacia del sistema di controllo interno, infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Proprio per questo il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

Tenuto poi conto dei contenuti della Legge 190/2012, come interpretata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il Codice Etico contempla una serie di principi di comportamento specificatamente volti a contrastare fenomeni corruttivi.

In particolare, sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico di comportamento devono attenersi sia nei rapporti interni al Consorzio che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.). In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello organizzativo in relazione alle dinamiche del Consorzio, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico di comportamento che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con il Consorzio.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato del Consorzio il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono conformarsi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

3. La diffusione del Modello Organizzativo

Il Consorzio promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari.

Il Modello, quindi, viene diffuso attraverso la pubblicazione di tutto il Modello sulla rete intranet interna al Consorzio, per un'agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, il Modello, con esclusione di alcune parti di natura prettamente interna al Consorzio e per questo non diffondibili a terzi, è pubblicato su sito internet del Consorzio.

3.1. La formazione del personale dipendente

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo del Consorzio garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i programmi di formazione, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

3.2. Informazione ai soggetti terzi

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative tramite le c.d. "clausole 231" sull'adeguamento del Consorzio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, sull'adozione del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

4. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello gli amministratori, i dirigenti, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori del Consorzio.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari qui di seguito indicate si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

4.1. Le misure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti (impiegati e quadri)

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentata da tre diversi CCNL a seconda della tipologia dei dipendenti: il CCNL Federculture, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti.

In relazione al CCNL Federculture, i lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 58 del CCNL indicato e precisamente:

- ❖ rimprovero verbale si applica al dipendente in caso di inosservanza priva di ragionevole giustificazione delle procedure interne previste e/o richiamate dal Modello nelle aree di rischio meno sensibili, qualora le

medesime condotte siano animate da mera negligenza operativa, correlandosi detto comportamento ad una condotta di minor gravità del lavoratore;

- ❖ rimprovero scritto si applica nel caso di recidiva nelle violazioni di cui alla proposizione precedente;
- ❖ multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione si applica al dipendente in caso di grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello ovvero ancora adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello stesso in misura tale da poter essere tuttavia considerata non grave;
- ❖ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica al dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello ed arrechi danno effettivo all'Ente creando una situazione favorevole al compimento di atti corruttivi, ovvero al dipendente che sia recidivo per più di tre volte nel medesimo anno solare nelle violazioni di cui ai punti precedenti.

Per quanto riguarda, invece, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti, i lavoratori saranno passibili dei provvedimenti previsti dall'articolo 76 del CCNL indicato e precisamente:

- ❖ con la multa fino ad un massimo di due ore di paga si applica al dipendente in caso di grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello ovvero ancora adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello stesso in misura tale da poter essere tuttavia considerata non grave;
- ❖ con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro si applica al dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello ed arrechi danno effettivo all'Ente creando una situazione favorevole al compimento di atti corruttivi, ovvero al dipendente che sia recidivo per più di tre volte nel medesimo anno solare nelle violazioni di cui ai punti precedenti.

È fatta salva, in ogni caso, la facoltà per il Consorzio di agire nei confronti del dipendente per il risarcimento del danno generato dalla condotta disciplinarmente rilevante.

In ossequio ai principi ed ai criteri ispiratori previsti anche dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione (laddove sia previsto un minimo e un massimo edittale) saranno individuate tenendo conto: della gravità della violazione, della recidiva (eventualmente anche specifica) nella medesima, del grado della colpa, dell'intensità e volontarietà ed infine, delle circostanze concrete che hanno caratterizzato la condotta disciplinarmente rilevante.

Quali criteri ulteriori per commisurare la sanzione all'illecito commesso, si individuano – a titolo esemplificativo - le seguenti circostanze:

- ❖ criteri oggettivi:
- ❖ 1) livello di responsabilità e autonomia del trasgressore, mansioni esercitate dal dipendente nonché posizione funzionale dello stesso rispetto ai fatti costituenti la violazione;
- ❖ 2) eventuale commissione del fatto con la cooperazione colposa o il concorso deliberato di altri dipendenti;
- ❖ 3) eventuali precedenti specifici nell'arco del biennio;
- ❖ 4) la rilevanza, ai fini dell'osservanza del Modello, degli obblighi violati;
- ❖ 5) l'entità del pericolo o del danno, anche reputazionale, derivante al Consorzio, dalla commissione dell'illecito in contestazione;
- ❖ 6) l'abnormità rispetto alla procedura normativamente prevista dell'atto di *maladministration*.
- ❖ criteri soggettivi:
- ❖ l'elemento soggettivo consistente nella colpa cosciente (negligenza operativa confidando che non si verifichi l'evento antigiuridico) ovvero nella volontarietà, intenzionale o eventuale che ha animato la condotta del dipendente.

4.2. Le misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste nel Modello Organizzativo o dal medesimo richiamate, nel Codice di Comportamento o nel PPCT o di adozione da parte degli stessi, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni di cui sopra, si provvederà ad adottare il provvedimento ritenuto idoneo ed appropriato in considerazione del particolare vincolo fiduciario connaturato al rapporto di lavoro dirigenziale ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal C.C.N.L. di categoria adottato.

Ai fini dell'irrogazione e della graduazione della sanzione disciplinare si terrà conto dell'area di rischio ove ha operato il dirigente, della gravità della violazione, degli effetti della stessa e della sua eventuale reiterazione. Il provvedimento adottato deve essere, in ogni caso, commisurato all'infrazione,

nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza sanzionatoria sulla base dei seguenti parametri e criteri oggettivi e soggettivi:

- 1) le mansioni esercitate dal dipendente dirigente nonché la posizione funzionale dello stesso rispetto ai fatti costituenti la violazione;
- 2) l'eventuale commissione del fatto con la cooperazione colposa o il concorso deliberato di altri dipendenti;
- 3) eventuali precedenti specifici;
- 4) la rilevanza, ai fini dell'osservanza del PPCT, degli obblighi violati;
- 5) l'entità del pericolo o del danno, anche di mera immagine, derivante al Consorzio, dalla commissione dell'illecito in contestazione.
- 6) diverso grado di negligenza, impudenza o imperizia – colpa lieve o grave – ovvero di intenzionalità – dolo generico o specifico, intenzionale, diretto o eventuale, premeditato o di impeto – che ha animato la condotta del dirigente.

In considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra il Consorzio e i dirigenti, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso in caso di omessa denuncia del conflitto di interesse o della situazione di incompatibilità violazione grave delle prescrizioni contenute nel Modello o di recidiva nelle violazioni connotate da colpa grave.

Si procederà al licenziamento senza preavviso nel caso di commissione di uno dei reati contemplati nel *risk assessment* nelle aree di rischio o di reati propedeutici o connessi alla corruzione (turbata libertà degli incanti, abuso di ufficio, rifiuto di atti di ufficio, falsità materiale o ideologica in atti pubblici o in certificazioni o autorizzazioni amministrative, traffico di influenze illecite, peculato, rivelazione di segreti di ufficio), di accettazione di regali o utilità di significativo valore da parte di privati che intrattengano rapporti di affari con il Consorzio, di mancata denuncia di un proprio interesse personale o familiare ovvero di collusione con potenziali concorrenti nelle procedure di acquisizione di beni, servizi o lavori.

Nel caso delle infrazioni meno gravi, il Consorzio si riserva la facoltà di applicare la misura del rimprovero scritto in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello connotata da colpa, analogamente a quanto previsto per il personale dipendente.

4.3. Le misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

Quanto alle sanzioni nei confronti degli amministratori che violino i precetti contenuti nel presente PPCT, nelle procedure al medesimo allegata (o nello stesso richiamate), nel Modello organizzativo e nel Codice di Comportamento del Consorzio, il RPC informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale

provvederà ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

4.4 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Ogni violazione del Modello realizzata da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con il Consorzio (*partners* commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, etc.) potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti di consulenza e in qualsiasi altra convenzione scritta con fornitori del Consorzio, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni (anche di sola immagine) al Consorzio.

Medesime clausole contrattuali potranno essere inserite nei contratti già in essere previa comunicazione ai soggetti esterni dell'intervenuta adozione del presente Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. L'individuazione dell'organismo di vigilanza

Alla luce di quanto sopra e dei compiti che il decreto 231 pone in carico all'OdV questo deve possedere i seguenti requisiti:

A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative.

B. Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

C. Onorabilità

L'OdV non ha riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

D. Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

Il rispetto dei requisiti che l'OdV deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget – dal Consiglio di Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di tutte le funzioni interne del Consorzio.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha provveduto a nominare tale

Organo di Vigilanza identificandolo in tre soggetti esterni/~~interni~~ al Consorzio, con competenze professionali specifiche rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio e con esperienza nei rispettivi ambiti di competenza che, quindi, appaiono le figure più idonee ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV .

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nella delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice del Consorzio, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

5.2. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per 3 anni ed il mandato può essere rinnovato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna del Consorzio ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d.

"patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

5.3. Le funzioni e i poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso come individuati al paragrafo 2.2.
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura organizzativa del Consorzio;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare, le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;

- concordare opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- condurre ricognizioni sull'attività del Consorzio al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi interni;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno del Consorzio onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree operative e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni, tenuto conto delle previsioni individuate dalla legge.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni del Consorzio, diretti a consentire

all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In ossequio a quanto ivi previsto, il Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio dei Revisori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori del Consorzio hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente **odv@lavenariareale.it**, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato soltanto all'OdV, con le modalità esposte nell'apposita procedura "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza".

5.5. Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare è stata istituita una linea di *reporting* annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni al Consorzio, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6. il sistema di gestione delle segnalazioni "Whistleblowing"

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, come modificato dal D. Lgs. 24/2023, i Modelli di organizzazione devono prevedere "*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

In attuazione di quanto sopra, il Consorzio mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati un apposito canale di segnalazione interna, conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 24/2023 ed alle indicazioni contenute nelle Linee Guida approvate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) con delibera n. 311

del 12 luglio 2023, per la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni costituenti violazioni di disposizioni di legge nazionali o comunitarie, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello che dovessero emergere nel contesto lavorativo del Consorzio.

In particolare, i Destinatari possono riportare le condotte illecite sopra menzionate di cui dovessero venire a conoscenza al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), in quanto soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, attraverso i seguenti canali dedicati:

- Tool informatico, accessibile al seguente indirizzo: <https://digitalroom.bdo.it/LaVenariaReale>; attraverso tale canale, le segnalazioni possono essere presentate in forma scritta, compilando l'apposito modulo, oppure in forma orale, tramite casella vocale presente in piattaforma;
- richiedendo un incontro diretto con il RPCT.

Il RPCT, qualora riceva segnalazioni aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o costituenti violazioni dei principi contenuti nel presente Modello, ne informa tempestivamente l'OdV e si coordina con lo stesso per la gestione delle segnalazioni.

Eventuali segnalazioni pervenute all'OdV o ad altra funzione aziendale non competente a riceverle attraverso canali diversi da quelli sopra menzionati dovranno essere tempestivamente trasmesse al RPCT, ai fini del rispetto degli adempimenti e delle tempistiche applicabili alle segnalazioni di cui al D. Lgs. 24/2023.

A seconda della gravità della violazione e delle implicazioni conseguenti, il Consorzio applica misure correttive adeguate, incluse eventuali sanzioni disciplinari.

Gli autori delle segnalazioni sono salvaguardati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione. Nell'attività di gestione della segnalazione, è assicurata al segnalante e alle altre persone coinvolte o menzionate nella segnalazione la riservatezza circa l'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio e delle persone accusate in mala fede. Il Consorzio, inoltre, manterrà riservato il contenuto della segnalazione e la documentazione alla stessa relativa.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie non verranno prese in considerazione e, come estrema ratio, possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Si evidenzia, inoltre, che nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti protetti, nonché nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, saranno applicabili le sanzioni previste al capitolo 4 “Sistema Disciplinare”.

Per un maggiore dettaglio sulle modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, si rimanda alla “**Whistleblowing Policy**” (Allegato 3).