



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

CONSAR S.P.A.
VIA Pizzone 13, Zona ASI
84085 Mercato San Severino (Sa)
PARTITA IVA: IT04089130654

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	2
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONSAR S.p.A.	7
2.1. Oggetto sociale della CONSAR S.p.A.	8
2.2. Modello di Governance adottato dalla Società	8
2.3. Finalità dell'adozione del Modello	9
2.4. Destinatari del Modello	10
2.5. Struttura del Modello	11
2.5.1. Elaborazione del Modello	12
2.5.2. Codice Etico	14
2.5.3. Aggiornamento del Modello	14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. Natura e funzioni	17
3.2. Composizione	20
3.3. Requisiti, nomina e prerogative.	21
3.4. Reporting	26
3.5. Poteri Ispettivi	28
3.6. Flussi Informativi	29
4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	31
5. SISTEMA DISCIPLINARE	31

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, il “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (società, associazioni, ecc.) in conseguenza della commissione di reati all’interno del contesto dell’organizzazione del soggetto collettivo. Si tratta di un regime di responsabilità che, pur essendo definita come “amministrativa”, è equiparabile sostanzialmente a quella penale, dal momento che opera in conseguenza della responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati, andando in danno agli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti. Oltre a ciò, la responsabilità in parola è autonoma, persistendo anche quando *“l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile”*, ovvero quando *“il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia”* (cfr. art. 8 D. Lgs. 231/2001).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune delle Convenzioni internazionali cui l’Italia aveva da tempo aderito, ed in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti 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 e internazionali.

Sul piano dei soggetti destinatari dalla disciplina introdotta dal Decreto, l’**art. 1** individua gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Se ne deduce che gli enti-bersaglio della normativa in esame sono, tipicamente, le realtà aziendali ed associative di diritto privato, ad eccezione degli enti pubblici economici e delle società miste pubblico/private che agiscono sul mercato ed, in quanto tali,

equiparabili agli enti a soggettività privata sotto il profilo della responsabilità da reato.

L'ente risponde anche in caso di reati commessi all'estero, se ha nel territorio dello Stato la propria sede principale e purché nei confronti dello stesso non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

A norma dell'**art. 5** del Decreto, la responsabilità amministrativa da reato origina in presenza di reati che siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

1. persone fisiche che rivestano funzioni apicali all'interno dell'ente, con ciò intendendosi coloro che abbiano la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto individua tassativamente i reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente. Tali reati, suscettibili di successive modifiche ed integrazioni, sono oggetto di elencazione nella Parte Speciale del Modello, cui si rinvia.

Allo stesso modo, il Decreto prevede l'applicazione di un articolato **sistema sanzionatorio**, applicabile all'ente in caso di accertamento della propria responsabilità. Le sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. pubblicazione della sentenza;
4. confisca.

In particolare:

- a) quanto alla sanzione pecuniaria, la cui irrogazione è obbligatoria in caso di condanna, essa trova applicazione sulla base di un sistema di quote, delineato

dall'art. 11 del Decreto, in considerazione dei limiti edittali di volta in volta previsti per le singole fattispecie incriminatrici: in altre parole, il giudice, dopo aver determinato il numero delle quote in considerazione della gravità dell'illecito, provvederà ad assegnare un valore economico ad ogni singola quota, parametrandolo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. Le quote possono variare da 100 a 1000 con un valore per quota da 258,23 a 1.549,37 euro. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità ovvero se: c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato; d) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando venga accertata la gravità del fatto in relazione sia al profitto che l'ente abbia tratto dal reato, che alla circostanza per cui la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero quando venga acclarata la pericolosità dell'ente in presenza di una reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive previste, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

c) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

- d) La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19 del Decreto).

Venendo all'esame dei criteri di imputazione oggettiva, è espressamente previsto che **il reato commesso da uno dei soggetti sopra richiamati debba essere posto nell'interesse o a vantaggio dell'ente**: in proposito, i due criteri sono alternativi e concorrenti tra loro, dal momento che quello dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile al momento della commissione del fatto, mentre quello del vantaggio ha una connotazione valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. Ne deriva che, **ove venga accertato che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del soggetto agente o di terzi, la responsabilità dell'ente non possa essere invocata**.

Viceversa, dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva del reato da cui deriva la speciale forma di responsabilità amministrativa in oggetto, il Decreto richiede la **colpevolezza dell'ente**, desunta dalla mancata adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, oltre che dall'omessa vigilanza sui comportamenti dei dipendenti. In particolare, l'illecito risulta imputabile all'Ente solo quando esso sia il risultato di una politica aziendale criminale, o ancora di una colpa di organizzazione o per inosservanza nei doveri di direzione e diligenza.

In proposito, gli **articoli 6 e 7** del Decreto contemplano, tuttavia, una forma di esonero da responsabilità per i reati commessi rispettivamente da soggetti apicali e da dipendenti, quando l'Ente dimostri, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. A tal fine, il sistema prevede l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** interno all'Ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello.

Nello specifico, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'**art. 6** prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il “Modello”);

- Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di proporre l’aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell’Ente appositamente istituito (di seguito “Organismo di Vigilanza”, “Organismo” o “OdV”);
- Le persone che abbiano commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, invece, l’**art. 7** prevede l’esonero nel caso in cui l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: la tempestiva adozione ed attuazione del Modello, costituendo onere dei soggetti apicali, esclude ex se la punibilità dell’Ente.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifiche “procedure” dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall’organo dirigente.

Con riferimento all’effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell’organizzazione o

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello (cfr. par. "Aggiornamento del Modello");

- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello (cfr. par. "Sistema Disciplinare").

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONSAR S.p.A.

Il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" è stato approvato dalla Società CONSAR S.p.A. con deliberazione del _____.

Con l'adozione del Modello, e con l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito inerente il suo costante aggiornamento, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto.

Il presente Modello è ispirato alle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003, così come costituite dal documento originario e successive modifiche ed aggiornamenti.

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi, ossia analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali all'interno di un **Codice**

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Etico;

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite all'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo e gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

2.1. Oggetto sociale della CONSAR S.p.A.

La Società CONSAR S.p.A. (di seguito “CONSAR” o la “Società”), costituita con atto del 15 gennaio 2004, iscritto al al Registro delle Imprese – Sezione Ordinaria l’11 febbraio 2004 ha per oggetto:

- L’attività di industria per la produzione e la trasformazione di conserve alimentari, confetture sciroppate, succhi di frutta;
- L’attività di industria per la conservazione di ortaggi, legumi ed altri prodotti agricoli, nonché per la vendita degli stessi;
- Il commercio all’ingrosso e al dettaglio dei prodotti alimentari e degli imballaggi per alimenti, ivi compresa l’installazione e la gestione di punti vendita all’ingrosso e al dettaglio;
- Il confezionamento e l’etichettaggio, anche per conto terzi dei prodotti alimentari, oltre all’attività di logistica e trasporto degli stessi;
- La produzione di energia solare, eolica e da fonti alternative.

2.2. Modello di Governance adottato dalla Società

La CONSAR è una società per azioni, cui si applicano le disposizioni degli artt. 2325

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

ss. del Codice Civile. La *governance* della Società, in ossequio alle previsioni di legge, dello Statuto e dell'Atto Costitutivo della CONSAR, è così articolata:

- Composizione dell'organo amministrativo: Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione a composizione variabile da 3 a 5 membri, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge o dallo Statuto – all'Assemblea.
- Assemblea dei Soci, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.
- Collegio sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, oltre che sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile.

2.3. Finalità dell'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, CONSAR ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e ad implementare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- promuovere, in ogni articolazione della Società, una cultura aziendale volta ad

incoraggiare una condotta etica e conforme alla legge;

- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, e più in generale ogni comportamento idoneo a configurare ipotesi di reato o comunque violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Tali obiettivi vengono individuati dal presente Modello ed in esso specificamente disciplinati; a questo si aggiungono le prescrizioni di carattere generale individuate nell'allegato Codice Etico, delle cui disposizioni di condotta si afferma la pari rilevanza rispetto al Modello. Nella stessa ottica, la CONSAR ha istituito l'Organismo di Vigilanza, disciplinato secondo le prescrizioni individuate in prosieguo, a cui sono stati attribuiti gli specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del modello, sulla sua diffusione e suo aggiornamento, così come previsti dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

2.4. Destinatari del Modello

Ai sensi e per gli effetti dell'**art. 5** del Decreto, il presente Modello prescrive regole che devono ritenersi applicabili a tutti i soggetti presenti nell'organigramma aziendale, e cioè:

- A coloro che siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali di rilievo apicale, quali amministratori, rappresentanti legali, titolari di deleghe amministrative;
- A coloro che, seppur sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società, ivi compreso l'esercizio provvisorio di poteri oggetto di specifica delega da parte dell'Assemblea dei Soci o

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

dell'Amministratore;

- Ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado ed in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale.

Inoltre, la Società si impegna a garantire l'imposizione delle prescrizioni derivanti dalla Legge e dal proprio Codice Etico anche a chi, pur non appartenendo alla stessa, operi su mandato o nell'interesse della medesima.

Infine, il Modello costituisce un riferimento indispensabile ai fini della ricostruzione della politica aziendale adottata da CONSAR per tutti coloro che contribuiscono all'esercizio della sua attività, in qualità di fornitori, consulenti, *partners*. A tal fine, la Società si impegna ad operare solo con soggetti che assicurino il rispetto delle stesse regole di condotta imposte ai soggetti interni, riservandosi di valutare in tal senso le assicurazioni offerte da terzi.

2.5. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale". In particolare:

- Nella "**Parte Generale**", dopo una disamina delle disposizioni più rilevanti del Decreto e delle modalità con cui si è proceduto all'adozione del Modello, vengono illustrate le modalità di aggiornamento e modifica dello stesso; le disposizioni concernenti l'Organismo di Vigilanza, ivi compresa la sua nomina, i requisiti richiesti, le sue funzioni e prerogative; le prescrizioni in tema di formazione del personale e di informativa; il sistema disciplinare da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.
- La "**Parte Speciale**", viceversa, risulta così articolata:
 - In una prima parte vengono menzionati i reati previsti e puniti dal Decreto;
 - Nella seconda parte si opera la mappatura dei rischi di commissione dei reati in relazione alla realtà aziendale: in questo senso, la Società, onde conferire maggior specificità ed efficacia al Modello, ha scelto di prendere in considerazione esclusivamente le tipologie di reato che possano verificarsi con riguardo alle

attività della stessa, escludendo quelle caratterizzate da un rischio di commissione minimo o del tutto trascurabile;

- Nell'ultima parte, articolata in sezioni, vengono in esame i singoli gruppi di reato, attraverso la descrizione della fattispecie, dei principi di comportamento da applicarsi, le aree di rischio individuate in relazione ai reati e le funzioni aziendali coinvolte, flussi informativi da e verso l'OdV e suoi poteri.

Costituisce parte integrante del Modello il **Codice Etico della CONSAR S.p.A.** (All. 1).

2.5.1. Elaborazione del Modello

La Società ha elaborato una prima stesura del Modello, adottato dall'Amministratore Unico e trasmesso all'Assemblea dei Soci per l'approvazione in data _____. Ai fini della redazione del Modello si è proceduto ad adattare alla realtà aziendale le disposizioni del Decreto e le Linee Guida di Confindustria.

A tal fine, per la redazione del Modello si è proceduto anzitutto alla mappatura delle attività sensibili, con un'approfondita analisi dei diversi processi aziendali attraverso la redazione di questionari opportunamente predisposti, *checklist* volte ad evidenziare i fattori di rischio, il livello dei controlli, la prassi aziendale e la possibile presenza di fattori di criticità associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto (cd. *risk assessment*). In tale direzione, si è proceduto a sottoporre ad analisi i settori aziendali che presentano un maggiore rischio-reato, per poi individuare, nel novero dei reati previsti dal Decreto, quelli che astrattamente possono verificarsi nell'ambito delle funzioni analizzate.

Una volta ricostruita, ai fini dell'applicazione del Decreto, la struttura stessa dell'azienda, la sua natura ed il suo funzionamento, si è proceduto alla fissazione di alcuni principi di controllo specifici, volti ad impedire la commissione dei reati stessi nelle aree *de quibus* (cd. *risk management*); l'adozione di tali protocolli è stata strutturata in relazione alle specifiche categorie di reato menzionate dal Decreto ed ha comportato:

- L'individuazione della probabilità di verifica dell'evento di reato in relazione

al settore aziendale di riferimento;

- L'impatto dell'evento stesso sulla Società;
- La programmazione di specifiche procedure relative a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nelle cd. aree di rischio, la condotta dell'organo dirigente e degli impiegati, la previsione di strumenti di controllo preventivi concentrati nella figura dell'Organismo di Vigilanza;
- L'adozione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente e, quindi, in assenza di qualsivoglia colpa di organizzazione o di vigilanza della Società stessa.

In tale direzione è stata predisposta l'identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volti alla prevenzione delle condotte che possano integrare le fattispecie di reato, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società e, più in dettaglio, nella Parte Speciale del presente Modello.

Con riferimento ai protocolli di prevenzione, sono stati adottati i seguenti sistemi di controllo:

- Un sistema organizzativo formalizzato e chiaro dal punto di vista dell'attribuzione della responsabilità, della demarcazione della dipendenza gerarchica e della descrizione dei compiti;
- Un sistema informativo basato su procedure manuali ed informatiche articolato in modo tale da consentire un costante monitoraggio sulle attività svolte ai vari livelli aziendali;
- L'attribuzione specifica all'organo dirigente dei poteri autorizzativi e di firma, con particolare riguardo alla gestione delle spese;
- L'individuazione degli standard comportamentali (cd. **protocolli**) il cui rispetto, in relazione alle competenze, mansioni ed aree aziendali di volta in volta in rilievo, consente di evitare la commissione o, comunque, minimizzare il rischio per il verificarsi dei reati;
- L'introduzione di **sanzioni disciplinari** da applicarsi ai dipendenti e dirigenti della Società in relazione alle violazioni delle prescrizioni di condotta richiamate;
- Una approfondita **diffusione del Modello e del Codice Etico** all'intera azienda, in

particolare per quanto concerne i poteri autorizzativi, le procedure di controllo adottate ed i flussi di informazione, accompagnata dalla formazione del personale in relazione alle ragioni di opportunità che ispirano le regole individuate, oltre che alla portata ed alla obbligatorietà delle stesse. L'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione viene garantita a tutti i destinatari del presente Modello, così come individuati precedentemente, ed assolta sia dall'organo dirigente che dall'OdV.

All'esito di tale attività di studio e di monitoraggio, la Società ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 del Decreto, ivi comprese le modalità per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

2.5.2. Codice Etico

La CONSAR ha approvato il proprio Codice Etico con delibera del _____. Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, che ne costituisce parte integrante. Ne deriva che violazioni delle disposizioni in esso contenute rappresentano violazioni del Modello stesso, con tutte le conseguenze da ciò derivanti in tema di applicabilità delle sanzioni disciplinari.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale riconosciuti come propri dalla Società e sui quali la stessa richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e dei diversi portatori di interesse della Società (ivi compresi fornitori, partners, consulenti, clienti, ecc.). L'organo amministrativo, i soci, i dipendenti e l'Organismo di Vigilanza si impegnano ad osservare e fare osservare i valori indicati nel Codice Etico, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, sia ai soggetti interni che a quelli terzi che hanno rapporti con la Società.

2.5.3. Aggiornamento del Modello

Come anticipato, scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come

obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la proceduralizzazione dei fattori che ne possano agevolare la commissione.

Perché ciò sia possibile, sulla scorta delle indicazioni provenienti dal Decreto e dalle massime giurisprudenziali, il Modello deve essere efficace, specifico ed attuale.

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità ad elaborare meccanismi di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente l'area di rischio da responsabilità. A tal fine, la Società ha, come anticipato, proceduto ad una mappatura seria e circostanziata delle attività aziendali ed avviato tutti i protocolli di sicurezza necessari ad assicurare il rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello stesso.

Nello stesso senso, la Parte Speciale del Modello individua specificamente le aree di rischio e i reati che possono essere commessi (con esclusione di quelli per i quali la probabilità di commissione, in relazione alla realtà aziendale, è pressoché nulla). Per questa via si è proceduto sia al censimento delle attività della Società nel cui ambito possono verificarsi illeciti, sia alla individuazione di protocolli decisionali ed informativi utili alla gestione dei settori "sensibili".

Per quanto concerne il requisito dell'attualità, il Decreto prevede che l'efficace attuazione del Modello contempla una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso a determinate condizioni.

In tale direzione, le modifiche e le integrazioni al Modello sono rimesse ad un'apposita deliberazione dell'Amministratore Unico o del Consiglio di Amministrazione, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui lo si ritenga necessario. Nello specifico, ai sensi dell'**art. 7** del Decreto, l'Organismo è tenuto a formulare proposte di aggiornamento ed adeguamento del Modello a fronte di:

- Significative violazioni del Modello, imputabili a lacune dello stesso. Tali violazioni possono essere considerate significative quando si concretizzano in comportamenti contrastanti con le disposizioni del Modello ovvero dimostrino, per importanza o numero dei precetti infranti, che il Modello stesso non è effettivamente osservato all'interno della Società;

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

- Rilevanti cambiamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale o nelle attività sociali esercitate, tali da rendere le prescrizioni del Modello obsolete o inadatte alle mutate condizioni aziendali;
- Modifiche normative, in particolare quando interessino il novero dei reati p. e p. dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, nell'assolvimento della propria funzione di tutelare l'efficacia ed effettività del Modello, è tenuto, in presenza delle richiamate condizioni, ovvero ogni volta che ne reputi l'opportunità, ad informare tempestivamente l'organo dirigente; in tal senso, all'OdV è fatto carico di redigere un'accurata relazione sullo stato di salute del Modello e sulle modifiche rese necessarie dalle circostanze riscontrate.

La competenza in ordine alla modifica e/o integrazione del Modello è rimessa ad apposita delibera dell'organo dirigente, il quale deve opportunamente valutare la relazione proveniente dall'OdV e le richieste di modifica presentate. In ciò può avvalersi sia della consulenza dello stesso OdV, che del parere di un esperto esterno.

La proposta di deliberazione avente ad oggetto la modifica del Modello deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza perché compia le proprie osservazioni. L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione, considerate le osservazioni provenienti dall'OdV, adotta la deliberazione di modifica, ovvero trasmette la proposta di deliberazione all'Assemblea dei Soci affinché quest'ultima proceda, nell'apposita sede, ad adottare la relativa decisione. In tale caso, la decisione è soggetta all'iscrizione nell'apposito Libro delle decisioni, oltre che alle forme di pubblicità e controllo ad opera del Collegio Sindacale previste dallo Statuto o dall'Atto costitutivo della Società.

L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione hanno l'esclusiva facoltà di poter adottare tutte le decisioni che si rendano necessarie in occasione della modifica del Modello, ivi compresa la rinnovazione e/o modificazione di deleghe operative, ristrutturazione dell'organigramma aziendale, adozione di sanzioni disciplinari, aggiornamento dei protocolli di controllo e di sicurezza ed attribuzione delle competenze ai relativi Responsabili di Settore.

❖ Funzioni dell'Organismo affidate all'Amministratore

Nel caso in cui le funzioni di OdV dovessero coincidere con la figura dell'Amministratore o di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, le disposizioni precedenti vanno interpretate nel senso che all'organo dirigente è affidata la cura in ordine all'aggiornamento del Modello, in tutti i casi in cui ciò sia obbligatorio ed ogni volta che sia ritenuto opportuno.

A tal fine, l'Amministratore provvede a redigere un verbale, da conservarsi presso le strutture aziendali, contenente: le proprie valutazioni in ordine alla necessità di aggiornare il Modello; le procedure ed i protocolli oggetto di modifica; le modifiche concretamente approntate. Tale verbale deve essere trasmesso ai Soci e al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e resta a disposizione di chiunque vi abbia interesse.

L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione adottano con propria delibera le modifiche al Modello Organizzativo.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Natura e funzioni

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza (di seguito Organismo o OdV) interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi. La nomina dell'OdV costituisce ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

In particolare, all'Organismo spetta il **compito** di:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi e giurisprudenziali o dei cambiamenti dell'attività svolta, sia attraverso una successiva fase di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Tali compiti di vigilanza e adeguamento costante del Modello sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti, non tassative, **attività**:

- Vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- Vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- Verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Reportistica puntuale nei confronti dell'organo dirigente e dei soci sulla concreta applicazione del Modello nella realtà aziendale;
- Ispezioni, controlli, interviste (anche non programmati) nei confronti degli impiegati e dirigenti, in relazione all'applicazione dei protocolli preventivi previsti dal Modello;
- Aggiornamento del Modello in tutti i casi in cui sia necessario e/o opportuno, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti **adempimenti**:

- Collaborare con la direzione aziendale alla programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari, in particolare nel caso di nuove assunzioni di personale;
- Raccogliere, elaborare, conservare ed aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- Attivare idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili oggetto di protocolli organizzativi;

- Verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- Promuovere presso l'Amministratore o il Consiglio di Amministrazione l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure previste per la violazione del Modello e del Codice Etico; esprimere il proprio parere quando l'iter sia già in corso;
- Promuovere, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, le azioni necessarie affinché il Modello sia attualmente efficace. In tale direzione è potere-dovere dell'Organismo quello di:
 - inoltrare all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione ed alle strutture aziendali competenti proposte di adeguamento delle procedure richiamate nel Modello, verificando successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
 - inoltrare all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica del Modello stesso;

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate, o ricorrere a collaborazioni esterne specialistiche, in particolare per competenze di natura giuridico – economica, nel rispetto delle modalità stabilite in ambito aziendale per l'attribuzione degli incarichi di consulenza.

Le competenze aziendali vengono assicurate, per la funzione di assistenza all'attività dell'Organismo appena richiamata, con la massima disponibilità ed efficacia, compatibilmente con la natura delle funzioni esperite e delle concrete capacità economiche sopportabili dalla Società. Allo stesso modo, all'Organismo viene garantito il libero accesso ad ogni informazione o dato ritenuto utile, anche mediante richiesta ai responsabili delle strutture aziendali interessate.

❖ Funzioni dell'Organismo affidate all'Amministratore

Nel caso in cui le funzioni di OdV dovessero coincidere con la figura dell'Amministratore o con uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, le disposizioni che precedono e quelle successive vanno interpretate nel senso che all'organo dirigente sono attribuiti i compiti ed i poteri indicati dal presente Modello, ove non diversamente stabilito in relazione a singole prescrizioni.

In particolare, nello svolgimento delle attività di verifica l'Amministratore redige un verbale delle attività di controllo svolte, contro-firmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

3.2. *Composizione*

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come interpretate dalla giurisprudenza ed esplicitate dalle Linee Guida di Confindustria, la composizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere parametrata alla concreta dimensione della realtà aziendale in cui esso troverà ad esplicare il proprio ufficio.

In particolare, tenendo conto delle dimensioni e della struttura organizzativa aziendale, qualificabile nei termini di un "ente di piccole dimensioni" (cfr. **art. 6, co. 4 del Decreto**), la CONSAR istituisce un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica.

In data _____, come disposto in seguito all'adozione del presente Modello, l'Amministratore Unico provvede a nominare quale componente unico dell'Organismo per la durata di _____ esercizi sociali:

l'Avv. Francesco Fragolino, nato a Pagani (SA) il 12 Febbraio 1958, con studio in Nocera Inferiore (SA) alla Via G. Matteotti n. 19, C.F. **FRGFNC58B12G230K**

in quanto ritenuto il soggetto più idoneo a svolgere il tipo di attività richiesta, attesa la sussistenza in capo allo stesso, oltre che dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione, anche la competenza giuridica necessaria ai fini dell'attuazione delle prescrizioni previste dal Decreto 231 e della

gestione dei rischi connessi al tipo di attività svolto dalla Società.

È fatta salva, tuttavia, la possibilità di adottare una diversa composizione, su decisione dell'organo amministrativo, oltre che l'attribuzione delle funzioni di Organismo a soggetti diversi, quali l'Amministrazione, un membro del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, singoli Sindaci, terzi.

3.3. Requisiti, nomina e prerogative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, provvisti dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità (anche in relazione alla continuità d'azione), onorabilità.

Se le funzioni di Organismo sono attribuite all'Amministratore o a un membro del Consiglio di Amministrazione, costui assicura, all'atto dell'assunzione dell'incarico, di possedere tutte le qualifiche sopra richiamate e come in seguito esplicitate.

Ove l'Organismo coincida con il Collegio Sindacale, ai singoli componenti dell'OdV si applicano anche i requisiti previsti dalle normative vigenti per l'esercizio della funzione di Sindaco.

Inoltre, la durata dell'incarico dei componenti dell'Organismo, in deroga alle prescrizioni generali di seguito indicate, coincide con quella del Collegio Sindacale: in tale direzione, l'Amministratore o il Consiglio di Amministrazione prevedono, all'atto del conferimento dell'incarico, un periodo di attribuzione della funzione pari alla durata dell'incarico del Collegio stabilita nella delibera assembleare di nomina.

Infine, permanendo l'attribuzione della funzione di OdV al Collegio Sindacale, l'accettazione dell'incarico sindacale comporta automaticamente l'assunzione dei compiti derivanti dallo svolgimento della funzione di OdV. Al contempo, la cessazione dell'ufficio di Sindaco pone termine all'incarico ed ai compiti rientranti in tale ufficio, ivi compreso lo svolgimento della funzione di OdV.

- **Autonomia ed Indipendenza.**

Tali requisiti vengono assicurati dall'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione, dalla assoluta autonomia nella attuazione dell'incarico, dalla libertà ed insindacabilità di iniziativa e dalla facoltà di reporting all'Amministratore.

Più in dettaglio, i componenti dell'Organismo non sono titolari di procure, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio. Essi vengono scelti tra soggetti che non versano in situazione di condizionamento economico o personale o di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti della Società, dei suoi organi e dipendenti, ovvero di terzi.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

Ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo può dotarsi di un Regolamento interno, che disciplini gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.), nonché approvare un piano delle verifiche da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della libertà di accesso alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e poteri, sia della libertà di iniziativa quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato. In capo a tutte le funzioni aziendali, ai dipendenti ed ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni inoltrate dall'Organismo.

All'Organismo sono riconosciuti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, determinato dall'Amministratore o dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso, finalizzato all'espletamento delle proprie attività. L'Organismo ha ampia facoltà, dietro opportuna rappresentazione all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione della necessità di provvedervi, di

ricorrere alla consulenza di figure esterne all'ente per l'ottimale assolvimento del proprio incarico.

- **Professionalità.**

Requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, anche rispetto alla concreta comprensione della realtà aziendale di riferimento, di cui devono disporre i componenti dell'OdV.

A tal fine, devono essere assicurati livelli adeguati di padronanza, anche ricorrendo di volta in volta alla consulenza di esperti di comprovata professionalità ed onorabilità, per:

- Competenze gestionali: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- Competenze legali, relativamente alla conoscenza delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione dei possibili comportamenti sanzionabili;
- Competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

- **Continuità d'azione.**

L'Organismo è tenuto a vigilare costantemente, attraverso i poteri di indagine ad esso attribuiti, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

A tal proposito, l'Organismo deve garantire l'effettività dell'attività di controllo, attraverso l'opportuna, continua e programmatica predisposizione di azioni tali da consentire di ravvisare in tempo utile eventuali situazioni anomale o rischiose.

Il mancato assolvimento dei compiti connessi all'incarico costituisce giusta causa di revoca per i componenti dell'Organismo.

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

- **Onorabilità.**

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono dall'ufficio, i soggetti che:

- Si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- Siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- Siano stati condannati a seguito di un procedimento penale, o comunque soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 o della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
- Versino in un'acclarata situazione di conflitto di interessi ai danni della Società, ovvero la cui posizione di conflitto nei confronti della Società, degli organi sociali, dei dipendenti o di terzi possa, anche potenzialmente, minare l'indipendenza ed autonomia della funzione.

- **Nomina, sostituzione e revoca, durata dell'incarico.**

La nomina, la sostituzione e la revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza spettano all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione, se presente, i quali provvedono con apposita delibera, indicando le generalità del nominato, le ragioni per le quali ritengono opportuna la nomina, la durata dell'incarico, la presenza di altri componenti dell'Organismo. Il nominato accetta l'incarico con atto scritto in cui dichiara di possedere i requisiti richiesti dal Modello, o con propria sottoscrizione in calce all'atto di nomina.

La nomina dell'Organismo per la prima volta avviene con la stessa delibera di approvazione ed adozione del presente Modello, ma è fatta salva la possibilità per l'Amministratore o per il Consiglio di Amministrazione di provvedere con propria

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

delibera. Allo stesso modo, l'Ufficio del primo Organismo decorre dall'approvazione del Modello.

Il mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è svolto normalmente per la durata minima di tre esercizi sociali, salva la possibilità di individuare un termine diverso all'atto della nomina. **Se l'attribuzione riguarda il Collegio Sindacale** o la figura di un Sindaco, la durata dell'ufficio coincide con quella dell'organo di controllo della Società.

La cessazione dall'incarico può avvenire per scadenza, decesso o rinuncia fatta per atto scritto del nominato, ovvero per revoca da parte dell'Amministratore nei seguenti casi:

- Commissione, da parte del componente dell'OdV, di gravi violazioni delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico della CONSAR;
- Sussistenza di una delle cause di ineleggibilità/decadenza;
- Perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità o professionalità;
- Inadempimento grave, circostanziato e reiterato dei doveri e delle funzioni di competenza dell'Organismo;
- Gravi ragioni di convenienza e/o irrimediabile degradamento del rapporto di fiducia nei confronti della Società.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, in caso di cessazione dell'incarico o rimozione, l'Amministratore o il CdA curano la tempestiva reintegrazione dell'Organismo.

Allo stesso modo, l'Amministratore o il CdA provvedono a nominare un sostituto *ad interim* ogni volta che venga disposta, per gravi ragioni di convenienza, la sospensione dalle funzioni dell'Organismo, ovvero quando il nominato si trovi nella condizione di oggettiva e temporanea impossibilità di proseguire l'incarico.

Ove venga stabilita una composizione collegiale dell'Organismo, l'Amministratore o il CdA, prima di adottare la deliberazione di rimozione di un componente, ascoltano il parere degli altri membri dell'Organismo. Ove la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti, l'Amministratore o il CdA provvedono alla

immediata nomina di un nuovo Organismo.

In caso di attribuzione al Collegio Sindacale, quando l'organo di controllo sia scaduto dalla propria funzione, l'Amministratore o il CdA , previa nomina del nuovo organo da parte dell'assemblea dei Soci, adottano la delibera di investitura per le funzioni di OdV.

Nello stesso caso, in deroga alle prescrizioni di cui sopra, non è possibile la rinuncia del Sindaco ovvero la revoca del Sindaco in relazione al solo svolgimento della funzione di OdV. In tali circostanze, ove la Società intenda sottrarre la funzione di OdV al Collegio Sindacale, l'Amministratore o il CdA devono prima provvedere a revocare detta funzione e successivamente assegnare la medesima ad un Organismo di nuova istituzione, che potrà anche essere composto da uno o più componenti del Collegio Sindacale.

Se i poteri dell'Organismo sono attribuiti all'Amministratore o ad un membro del CdA, quest'ultimo può rinunciare all'incarico ed attribuirlo a diverso soggetto attraverso apposita deliberazione. La cessazione dalla carica di Amministratore comporta automatica decadenza dalla funzione di Organismo: in questo caso, la carica viene assunta automaticamente dal nuovo Amministratore, salvi gli effetti di una diversa deliberazione ad opera del nuovo organo dirigente.

3.4. Reporting

Al fine di garantire l'effettività della funzione di controllo ad esso attribuita, l'Organismo informa l'Amministratore o il Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta ogni qual volta risulti opportuno per situazioni contingenti, ed, in ogni caso, almeno con cadenza semestrale.

L'OdV segnala all'Amministratore (o, se presente, al Consiglio di Amministrazione), o, in caso di sua temporanea irreperibilità, ai Soci, le violazioni accertate del Modello che possono dar luogo a responsabilità per la Società, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti. Allo stesso modo procede in relazione alla procedura di aggiornamento del Modello, ricorrendone i presupposti sopra

richiamati.

Su base annuale, l'OdV predispone una Relazione indirizzata all'Amministratore o al Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto:

- L'attività svolta nel periodo di riferimento, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività a "rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- Le eventuali criticità emerse, in termini sia di comportamenti sia di episodi verificatisi, sia in termini di efficacia del Modello;
- Gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione, anche in relazione all'anno successivo;
- Il rendiconto delle spese sostenute per l'esercizio della funzione e, in caso di necessità, la richiesta motivata di adeguamento della dotazione finanziaria.

La relazione in commento deve essere redatta in forma scritta e l'originale di essa, nonché gli eventuali documenti a corredo e le osservazioni dell'organo dirigente, devono essere conservati, a cura dell'Amministratore, presso le strutture aziendali, garantendo l'accesso riservato unicamente all'Organismo ed all'organo amministrativo.

Se la funzione di OdV viene svolta dall'Amministratore o da un membro del CdA, costui:

- cura la raccolta delle informazioni e registra i dati rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello, dell'attivazione dei procedimenti disciplinari e della procedura di aggiornamento e modifica del Modello;
- redige verbali delle attività di verifica compiute;
- cura la stesura della Relazione annuale, contenente i dati indicati nel presente paragrafo, da sottoporre all'attenzione dei Soci;
- conserva tutti gli atti, documenti, report presso gli Uffici della Società, avendo riguardo alla riservatezza dei medesimi secondo le disposizioni di legge e del presente Modello valevoli per l'Organismo di Vigilanza.

3.5. Poteri Ispettivi

L'Organismo provvede a redigere un Piano annuale delle attività ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico, anche coincidente con la Relazione annuale da trasmettere all'Organo Amministrativo, funzionale all'organizzazione degli interventi di verifica e controllo. Tale documento definisce le attività ispettive che l'Organismo intende compiere nel corso dell'anno e contiene:

- L'identificazione delle funzioni o processi coinvolti;
- La pianificazione delle attività che saranno svolte e dei risultati attesi;
- La definizione delle risorse finanziarie.

Nell'ambito della propria funzione di analisi, vigilanza e controllo sull'applicazione del Modello e sulla prevenzione da possibili condotte di reato, l'Organismo può effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti interventi:

- Verifiche sulle operazioni di maggior rilievo, focalizzando l'attenzione su quelle di significativo valore economico ed impegno di spesa per la Società, specialmente qualora coinvolgano la Pubblica Amministrazione;
- Verifiche sulle operazioni di gestione finanziaria e tesoreria;
- Controlli tempestivi in caso di ispezioni o accertamenti della Pubblica Autorità;
- Controlli sulla regolarità formale degli atti e documenti della Società;
- Verifiche sulla tenuta, sul rispetto e sull'interpretazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali di attuazione;
- Verifiche sul rispetto delle leggi e del Modello da parte di tutti i destinatari;
- Adempimenti dell'obbligo di informazione, con particolare attenzione alle risultanze periodiche dell'attività di controllo e delle anomalie eventualmente riscontrate.

L'OdV e coloro dei quali questo si avvale nell'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) non potranno subire conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

Analogamente, **l'Amministratore o il componente del CdA investito della**

funzione di Organismo di Vigilanza:

- Redige un Piano annuale delle attività ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico, anche coincidente con la Relazione annuale da trasmettere ai Soci;
- Svolge tutte le attività di ispezione ed è dotato degli stessi poteri attribuiti dal presente Modello all'OdV;
- Cura una relazione periodica delle proprie attività da sottoporre a verifica e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, se presente.

3.6. Flussi Informativi

L'Organismo ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione aziendale funzionali all'espletamento dell'incarico. Tali dati ed informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di *privacy* dal D.Lgs. 196/2003, in materia di trattamento delle informazioni finanziaria ai sensi delle disposizioni del T.U.F. sull'insider trading (artt. 180 ss. D.Lgs. 58/1998), e, comunque, in modo da non cagionare nocumento alla Società.

Ferma restando la più ampia facoltà di accesso alle informazioni riconosciuta all'Organismo, è fatto carico ai vari ambiti aziendali di portare a conoscenza di quest'ultimo ogni informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello. Tali informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto ovvero a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

L'OdV valuta le segnalazioni pervenute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti che siano necessari per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, **devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo** le informazioni concernenti:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

qualsiasi altra Autorità, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- Attività di controllo svolte dai responsabili aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, del Modello o del Codice Etico;
- Modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie, modifiche dell'organigramma aziendale, modifiche nelle autorizzazioni o concessioni amministrative, modifiche nelle certificazioni in materia di sicurezza o ambientale;
- Notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i procedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Segnalazione di infortuni gravi occorsi ai dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Le informazioni, la documentazione e le segnalazioni svolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, a cura dell'Organismo, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, nel rispetto delle normative richiamate e della sicurezza della Società.

L'Amministratore o il Consiglio di Amministrazione, con il consenso dell'Organismo, hanno facoltà di accedere a tali informazioni per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni ai fini dell'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di attribuzione delle funzioni di OdV all'Amministratore o ad un membro del CdA, quest'ultimo si adopera per garantire l'attivazione dei flussi informativi, utilizzando gli strumenti ritenuti più opportuni.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la CONSAR definisce un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione del Modello e del Codice Etico e delle regole di condotta in essi contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire. Pertanto, gli organi sociali ed i dipendenti della Società sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello, ad osservare le sue prescrizioni ed a contribuire alla loro attuazione.

In relazione a tale obiettivo, la Società, congiuntamente all'azione dell'Organismo di Vigilanza, si impegna a:

- Diffondere il Modello ed il Codice Etico nel contesto aziendale attraverso qualsiasi strumento ritenuto più idoneo;
- Assicurare la più ampia comprensione delle prescrizioni contenute nel Modello nei confronti dei propri amministratori e dirigenti;
- Organizzare specifici incontri formativi con i dipendenti della Società nell'ambito dei quali illustrare il Decreto ed il Modello adottato;
- Curare una specifica informativa nei confronti dei nuovi dipendenti assunti;
- Informare i propri collaboratori esterni, clienti, fornitori e partners, mediante la pubblicazione sul sito Internet o altro mezzo ritenuto più idoneo, del contenuto del Modello e del Codice Etico – anche per estratto – e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle regole di condotta adottate dalla Società.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Al fine di assicurare l'efficacia delle regole definite tramite l'adozione del Modello e del Codice Etico, l'effettività dell'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza, e, comunque, per consentire una adeguata funzione di deterrenza rispetto alla commissione di condotte non conformi a legge o al Modello

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

stesso, la CONSAR ha deciso di dotarsi di un apposito apparato sanzionatorio, da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello e dei protocolli e procedure ivi previsti.

Le sanzioni devono essere commisurate alla tipologia dell'infrazione, alla funzione svolta ed alla carica del soggetto che agisca non conformemente alle regole della Società, alla gravità e reiterazione della condotta.

Inoltre, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurarsi o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La Società, l'Amministratore, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza possono avvalersi, in occasione dell'avvio di un procedimento disciplinare, ovvero per la scelta delle concrete risoluzioni da adottare in presenza di violazioni, della consulenza di esperti esterni da affiancare all'iter in oggetto.

- **Dipendenti e dirigenti.**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti e dai dirigenti, di qualsiasi grado ed in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, sono considerati, ai fini della violazione delle regole comportamentali prescritte dal Modello, come illeciti disciplinari. Pertanto ad essi saranno applicabili le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e le norme pattizie di cui ai rispettivi Contratti Collettivi e Individuali.

Gli illeciti in oggetto possono derivare:

- dalla violazione delle disposizioni del Modello, delle sue procedure interne, del Codice Etico, del Decreto o di qualsivoglia altra disposizione penale in esso inclusa;
- dal mancato rispetto delle disposizioni del Modello nello svolgimento delle attività in aree "a rischio", come individuate ed aggiornate dall'organo amministrativo o dall'Organismo di Vigilanza;
- dall'omessa informativa nei confronti degli organi sociali o dell'Organismo di

CONSAR S.p.A.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo

elementi rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello (cfr. par. sui "Flussi Informativi");

- dal danneggiamento della Società o per il fatto di aver causato una situazione oggettiva di pericolo per la stessa.

In questi casi, le sanzioni adottabili, a cura dell'Amministratore o del Consiglio di Amministrazione e con il parere, necessario ma non vincolante, dell'Organismo di Vigilanza sono:

- Ammonizione verbale o scritta;
- Multa da commisurarsi alla retribuzione base;
- Sospensione dal lavoro o dalla retribuzione.

Può incorrere nel licenziamento con preavviso il dipendente o il dirigente che, nell'espletamento delle attività collegate alle aree di rischio, adotti un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Il licenziamento può essere senza preavviso quando la violazione sia così palese da determinare ragionevolmente l'applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

- **Organi sociali.**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore o di un membro del Consiglio di Amministrazione, occorre distinguere:

- se la funzione di Organismo è attribuita all'Amministratore o ad un componente del CdA, i Soci, venuti a conoscenza dell'infrazione ad opera dell'organo amministrativo, devono tempestivamente adottare ogni provvedimento necessario ad interrompere la condotta illecita, a rimuoverne o limitarne le conseguenze dannose, ad attivare i procedimenti previsti dalla legge e/o dallo Statuto, tra cui: dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione dell'Assemblea dei Soci con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, esercizio delle azioni di responsabilità previste dal codice, revoca dell'Amministratore, ecc.
- ove le funzioni siano attribuite a soggetto diverso, l'Organismo deve curare

l'adeguata informativa nei confronti dei Soci perché adottino i provvedimenti ritenuti più opportuni previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In caso di violazione del Modello da parte di altri organi sociali, ivi compresi i Soci e i Sindaci, l'Amministratore o il CdA provvedono senza indugio a convocare l'Assemblea perché adotti i provvedimenti necessari, comprese, compatibilmente alle disposizioni di legge ed allo Statuto: l'esclusione del Socio, la revoca dei mandati o deleghe operative, la risoluzione di eventuali rapporti contrattuali, esercizio di azioni di responsabilità, ecc.

- **Membri dell'Organismo di Vigilanza.**

In caso di illeciti commessi dai membri dell'Organismo, l'Amministratore o il Consiglio di Amministrazione dovranno essere prontamente informati e gli stessi potranno richiamare per iscritto tale membro o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso (cfr. par. su "Requisiti, Nomina e Prerogative" dell'Organismo di Vigilanza).

Nel caso in cui il componente dell'Organismo sia, allo stesso tempo, un dipendente, un dirigente o organo della Società, allo stesso si applicheranno le sanzioni previste per la relativa categoria di appartenenza.

- **Collaboratori, partner, consulenti, clienti.**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi rispetto alla Società che configuri un illecito della specie di quelli richiamati sinora, o che si ponga in contrasto con le linee di condotta indicate dal Decreto e dal Modello, ovvero sia tale da comportare il rischio della commissione di un reato, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole che la Società si impegna ad inserire nella propria contrattualistica, la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.