

ETERIA CONSORZIO STABILE S.C. A R.L. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- PARTE GENERALE -

Rev. 02 approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/03/2025

Rev. 01 dell'11/04/2022

ETERIA Consorzio Stabile Scarl
L'Amministratore Delegato
Ing. Vincenzo Onorato

INITIALS
RPV

DS
MG

DocuSigned by:

3FEEE8EDD4A24A4...

DS
EA

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	4
1.1 CONSORZIO ETERIA	4
1.2 CORPORATE GOVERNANCE	5
1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	7
2.1 IL DECRETO	7
2.2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ.....	7
2.3 I SOGGETTI “RESPONSABILI” DESTINATARI DELLE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001	7
2.4 GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	8
2.4.1 I requisiti rilevanti sul piano “oggettivo”	8
2.4.2 I requisiti rilevanti sul piano “soggettivo”	10
2.5 I REATI PRESUPPOSTO	10
2.6 I REATI COMMESSI ALL’ESTERO.....	11
2.7 LE SANZIONI.....	11
2.8 LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE E REALI.....	13
2.9 MOTIVI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA	14
2.10 LE “LINEE GUIDA”	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONSORZIO ETERIA	16
3.1 FINALITA’ DEL MODELLO	16
3.2 DESTINATARI DEL MODELLO	16
3.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	16
3.4 PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	17
3.5 LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	18
3.6 LA DOCUMENTAZIONE COSTITUENTE IL MODELLO	18
3.6.1 Il sistema gestionale integrato e anticorruzione di Consorzio Eteria a supporto del Modello prevenzione reati.....	19
3.7 I SOCI DEL CONSORZIO ETERIA	20
3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
4. STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E DI ONORABILITÀ	21
4.3 DILIGENZA.....	22
4.4 CONTINUITÀ E TEMPESTIVITÀ	22
4.5 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ, DECADENZA.....	22

4.6 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
4.7 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.8 REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI.....	24
4.9 RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
4.10 FLUSSI INFORMATIVI PREVISTI DAL MODELLO	25
4.11 REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5. POLITICA DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING	27
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
6.1 DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO.....	28
7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	30
8. MODELLO E CODICE ETICO	31

ALLEGATI

- A. Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio
- B. Organigramma
- C. Whistleblowing - Politica per le Segnalazioni e relativo Modulo

1. PREMESSA

1.1 CONSORZIO ETERIA

ETERIA CONSORZIO STABILE Società Consortile a Responsabilità limitata, in appresso “Eteria Consorzio Stabile Scarl” o “Eteria” o “Consorzio” o “Società Consortile” o “Società” (REA RM – 1643937, C.F e P. IVA 16242941009, p.e.c. eteriaconsorziostabilescarl@legalmail.it, è un consorzio stabile costituito nel giugno del 2021, con sede legale in Roma, via Bissolati n.76.

Come indicato nello Statuto, la società ha assunto la forma della società consortile ai sensi e per gli effetti dell’art. 45 D.Lgs. 50/2016 ed è composta da non meno di tre consorziati che, con decisione assunta dai rispettivi organi deliberativi, hanno stabilito di operare in modo congiunto nel settore delle costruzioni, degli impianti, delle infrastrutture, dei servizi e delle forniture per un periodo non inferiore a 5 anni, istituendo a tal fine una comune struttura di impresa. Il Consorzio non ha lo scopo di lucro bensì quello di consentire alle consorziate di conseguire un vantaggio di carattere mutualistico attraverso la cooperazione nell’ambito degli appalti e concessioni di progettazione, lavori, servizi e forniture.

La logica economica alla base della costituzione del Consorzio risiede nella volontà di creare un operatore economico di primaria rilevanza nazionale, che operi con le adeguate esperienze industriali, le competenze nella realizzazione di opere complesse nonché le adeguate capacità finanziarie, al fine di sviluppare importanti progetti infrastrutturali.

Il Consorzio ha lo scopo di acquisire contratti, in qualsiasi forma, in Italia, concernenti la progettazione, la costruzione, la manutenzione di opere, la fornitura di prodotti e di ogni attività o servizio, anche gestionale, attinente ad opere ed impianti, anche mediante “global service” e “project financing”, concessione o subconcessione o altre formule di Partenariato pubblico-privato ammesse dalla legislazione vigente.

Al fine di raggiungere il proprio scopo, la società potrà quindi – sia singolarmente che associandosi con altre imprese - partecipare a gare di appalto o di concessione o a procedure negoziate o di qualsiasi altro genere, da eseguire in proprio ovvero tramite affidamento alle imprese socie o ad alcune di esse indicate in sede di procedura di gara o successivamente nelle forme stabilite dalla legge, nonché effettuare tutto quanto previsto dalla Statuto e dall’Atto Costitutivo.

Nel caso in cui l’esecuzione dei lavori sia affidata alle singole Imprese Consorziato, queste saranno le sole responsabili - anche ai sensi del D.lgs. 81/2008 - del corretto svolgimento dei lavori. L’Assegnazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione prima che la stessa venga indicata in sede di offerta impegnativa al Committente (art. 10 del Regolamento Consortile). Il Socio Assegnatario opererà quindi in qualità di Datore di Lavoro, anche ai sensi del D.lgs. 81/2008, assumendo in proprio la predisposizione dei mezzi e dell’organizzazione necessari per l’esecuzione dei Lavori e la gestione del rischio economico del Contratto. Nell’esecuzione del Contratto, l’Assegnatario garantisce, da parte di chiunque presti attività lavorativa in suo favore, fra cui i subappaltatori a vario titolo ivi impiegati, la piena e completa osservanza di tutti gli obblighi di Legge, come espressamente previsto dal Regolamento Consortile (art.11).

In tal senso, appare utile segnalare quanto evidenziato dal Codice di comportamento delle imprese di costruzione emesso dall’Ance (Associazione delle Imprese di costruzione), per cui “in caso di acquisizione della commessa da parte di un consorzio stabile che esegue la commessa attraverso lo strumento giuridico della assegnazione ad uno o più soci, la responsabilità amministrativa relativa a reati dolosi o colposi commessi da personale del socio in corrispondenza della attività commerciale ovvero di realizzazione è da ricondurre esclusivamente al socio assegnatario. Qualora possieda una propria struttura indipendente, il consorzio stabile dovrà adottare un Codice Etico, un Organismo di Vigilanza e un Modello prevenzione reati relativo esclusivamente alle attività direttamente svolte dal personale del consorzio (ad esempio promozione commerciale, presentazione delle offerte, ecc.).

Si ricorda che, ai sensi dell’art. 89 del D. Lgs 81/2008, nel caso dei consorzi stabili, il socio assegnatario è identificato come impresa affidataria, alla quale competono direttamente (e non su delega del consorzio) tutte le responsabilità in tema di sicurezza del cantiere temporaneo o mobile. Il socio a cui sia stata assegnata l’esecuzione dei lavori assume pertanto gli obblighi relativi alla

vigilanza sulla sicurezza e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento previsti per l'impresa affidataria, oltre che gli obblighi di competenza dell'impresa esecutrice.

Il Consorzio è un ente senza scopo di lucro, nel quale l'equilibrio economico è sostanzialmente garantito dalla ripartizione dei costi di struttura sostenuti fra le società consorziate, secondo le relative quote.

La società consortile è attualmente composta da n. 4 società, tutte di primaria rilevanza nazionale nel settore e che hanno provveduto ad adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001:

- Vianini Lavori S.p.A. con sede legale in Roma, Via Barberini n.68, capitale sociale di euro 43.797.507,00, società che opera dal 1890 nei settori più avanzati dell'ingegneria civile e delle costruzioni, che detiene euro 250.000.000 del capitale di Eteria;
- Itinera S.p.A., con sede in Tortona (AL), Via Balustra n. 15, capitale sociale di euro 86.836.594,00, società che opera da oltre 80 anni, in Italia e nel Mondo, nella realizzazione di grandi progetti infrastrutturali e di edilizia civile, che detiene euro 225.000.000 del capitale di Eteria;
- I.CO.P. S.p.A. Società Benefit, con sede legale in Basilano (UD), Via Silvio Pellico, 2, capitale sociale di euro 25.000.000,00, particolarmente specializzata nell'ingegneria del sottosuolo, che detiene euro 55.000 del capitale di Eteria;
- SINELEC S.p.A., con sede legale in Tortona (AL), Strada Prov.le 211 Lomellina 3/13 capitale sociale euro 655.955,00, società attiva dal 2000 nel settore della tecnologia per le reti autostradali, che detiene euro 27.500 del capitale di Eteria;

1.2 CORPORATE GOVERNANCE

Assemblea

L'assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla Legge ed allo Statuto, vincolano la società. L'Assemblea delibera sulle materie riservate alla sua competenza nonché su quelle ad essa espressamente demandate, in base a quanto stabilito nello Statuto e nel Regolamento consortili, fra le quali: l'acquisizione ed esecuzione in proprio di lavori, forniture e servizi da parte della Società; l'acquisizione di lavori, forniture e servizi di importo complessivo superiore a 100 milioni di Euro; l'esclusione e l'ammissione di Soci conformemente con lo Statuto, la risoluzione dell'eventuale stallo decisionale in Consiglio di Amministrazione; l'effettuazione di attività od operazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione; la gestione degli eventuali saldi attivi di bilancio; l'approvazione, modifica od integrazione del Regolamento Consortile.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione detiene i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di rappresentanza della Società, salvo quelli riservati, per legge o per disposizione dello Statuto, alla competenza di altri organi. Lo Statuto prevede una composizione plurisoggettiva del Consiglio di Amministrazione, da tre a sette membri; l'attuale CdA è composto da sei Consiglieri, fra i quali il Presidente ed un Amministratore Delegato.

I Poteri attribuiti al Presidente ed all'Amministratore Delegato sono descritti nella visura camerale del 28/2/2025, allegata al presente Modello (All.to A).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, tutti in possesso dei prescritti requisiti di indipendenza ed onorabilità e con specifiche ed elevate competenze professionali.

Organismo di Vigilanza

La Società ha nominato un Organismo di Vigilanza, composto al momento dell'adozione del presente Modello da 2 membri.

Il numero dei membri dell'ODV potrà essere modificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione.

Deleghe e funzioni

Sono inoltre attribuite le seguenti deleghe: Datore di Lavoro; Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Ulteriori deleghe potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

1.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società si è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle dimensioni e della struttura operativa della stessa, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate. L'organigramma della Società è illustrato, con la specificazione delle singole competenze, nel prospetto allegato al presente modello (All.to B).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 IL DECRETO

Con 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*» (in breve: il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

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

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve: "società"), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale (¹) -, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

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

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

2.2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2 del Decreto).

2.3 I SOGGETTI "RESPONSABILI" DESTINATARI DELLE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la gamma degli Enti interessati è assai ampia; in particolare, secondo l'art.1 comma II del Decreto, **«le disposizioni in esso presenti si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle Società e Associazioni privi di personalità giuridica»**.

Al successivo comma III, introduce un'ipotesi espressa di esclusione *ope legis* da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Rientrano pertanto tra i soggetti destinatari della previsione di responsabilità amministrativa da reato:

- le associazioni, riconosciute e non e le fondazioni;

(¹) La natura "penale" di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) centrale è il ruolo della colpa, operando il principio di colpevolezza.

- le società di capitali e di persone, anche partecipate, in tutto o in parte, da enti pubblici (società per azioni, quotate e non società a responsabilità limitata, società in accomandita semplice, società in nome collettivo, società semplici, società cooperative, consorzi);
- gli enti a soggettività privata che svolgono un pubblico servizio in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo provvedimento amministrativo;
- gli enti pubblici economici (categoria ormai in “arretramento” stante la sempre maggiore rilevanza assunta dal fenomeno della privatizzazione), ossia quegli enti di diritto pubblico che hanno come compito esclusivo o principale l’esercizio di attività d’impresa.

2.4 GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

2.4.1 I requisiti rilevanti sul piano “oggettivo”

Per assumere rilevanza ai fini dell'imputazione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 in capo all'Ente, i cc.dd. “reati presupposto” ascrivibili alla persona fisica, come individuati dal Decreto in oggetto ovvero contenuti nella legislazione speciale, dovranno essere commessi (anche solo parzialmente):

- A) **nel suo interesse o a suo vantaggio;**
- B) **da parte di uno dei soggetti qualificati** indicati all'art. 5.

A) Interesse e/o vantaggio

L’interesse o il vantaggio dell’Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest’ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell’autore del reato o di terzi, con il solo limite dell’ipotesi in cui l’interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all’interno dell’ente sia esclusivo dell’autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al “vantaggio” esclusivo dell’autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all’interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell’Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell’autore del reato o di terzi, purché l’Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l’Ente stesso, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell’interesse dell’Ente. Insomma, i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini “*interesse*” e “*vantaggio*”, la Relazione Ministeriale che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* - c.d. finalizzazione all’utilità -, nonché al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell’ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell’**interesse** sono stati individuati nella: oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell’agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; concretezza, intesa come iscrizione dell’interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; attualità, nel senso che l’interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d’impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato; in sede giurisprudenziale è stata affermata la rilevanza del vantaggio anche non patrimoniale e indiretto come la possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti in gare future, ovvero l'assunzione di una posizione di quasi monopolio nell'area geografica di riferimento.

La normativa sulla responsabilità penale degli enti è di regola basata su reati presupposto di natura dolosa.

L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 (“nuovo” art. 25 *septies* poi abrogato e sostituito dall'art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) – ha tuttavia riproposto l'assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

La Corte di Cassazione è intervenuta più volte sulla materia ribadendo, con riferimento ai reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro, che i concetti di interesse e vantaggio vanno riferiti alla condotta e non all'esito antiggiuridico: *“indubbiamente, non rispondono all'interesse della società, o non procurano alla stessa un vantaggio, la morte o le lesioni riportate da un suo dipendente in conseguenza di violazioni di normative antinfortunistiche, mentre è indubbio che un vantaggio per l'ente possa essere ravvisato, ad esempio, nel risparmio di costi o di tempo che lo stesso avrebbe dovuto sostenere per adeguarsi alla normativa prevenzionistica, la cui violazione ha determinato l'infortunio sul lavoro (Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 24697 del 20/04/2016)”*.

Sempre con riferimento ai predetti reati si è affermato che *“ricorre il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento, morte o lesione del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto; il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dai suoi apicali ovvero dai dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 24697 del 20/04/2016, cit.)”*.

I principi sopra esposti ben possono adattarsi anche ai reati ambientali di natura colposa, introdotti, per il tramite dell'art 25 undecies ex D.Lgs. 231/2001, nell'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente (Corte di Cassazione, Sez. 3, n. 3157 del 04/10/2019).

A) Soggetti qualificati indicati all'art. 5

L'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere: 1) soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale

rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente; 2) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

2.4.2 I requisiti rilevanti sul piano "soggettivo"

La realizzazione di uno dei reati presupposto, in presenza dei criteri "oggettivi" sopra analizzati, non è di per sé ancora sufficiente per fondare la responsabilità dell'ente, dal momento che, riprendendo quanto è scritto nella Relazione Ministeriale, occorre ancora che il fatto-reato sia anche espressione di una politica aziendale o, perlomeno, di un deficit di organizzazione, e quindi "rimproverabile" all'ente.

In tal modo il legislatore ha inteso introdurre la previsione di meccanismi di imputazione del fatto all'Ente destinati ad operare su un piano diverso da quello meramente oggettivo.

In sintesi, le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un "modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. Si evince quindi l'esistenza di un legame tra "colpa in organizzazione" e modelli organizzativi.

Sul punto la Cassazione, Sez. VI, Penale, nella sentenza n. 36083/09, ha evidenziato che la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" di cui è cenno nella relazione ministeriale al D.Lgs. 231/2001, precisando che *"in tale concetto di rimproverabilità è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale"*.

Pertanto, all'Ente viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali costruiti tenendo conto del rischio-reato, calibrati in modo tale da evitare la realizzazione di determinate condotte illecite: ma non una mera adozione, posto che l'esenzione da responsabilità dell'Ente consegue solo ad una efficace ed effettiva attuazione del modello organizzativo adottato.

Dunque, l'elemento "colpa", quale richiesto – secondo le note esplicative della relazione – ai fini dell'imputazione dell'illecito, *"può risultare escluso a seguito di un adempimento positivamente operato dall'ente medesimo, secondo criteri di autoregolamentazione fissati in via preventiva dalle norme"*

2.5 I REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'Ente presuppone la commissione di uno dei **reati espressamente indicati dalla legge** e, in ossequio al principio di legalità, "l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto" (art. 2, D.Lgs. 231/2001), o "per un fatto che secondo una legge posteriore" (non eccezionale o temporanea) "non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente" (art. 3, comma 1, D.Lgs. 231/2001, che aggiunge che, in questi casi, "se vi è stata condanna ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici"); laddove, poi, la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive siano diverse, si applicheranno le disposizioni più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile (art. 3, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

Il **catalogo dei reati presupposto**, inizialmente più ridotto rispetto alle previsioni della legge delega (essendo stata contemplata la responsabilità dell'ente solo per le fattispecie di corruzione, concussione, truffa, illeciti finanziamenti pubblici e simili, e non invece per i reati in materia di

sicurezza sul lavoro e di ambiente e territorio, di cui alle lett. c ed dell'art. 11, comma 1, Legge nr. 300 del 2000) è stato via via ampliato nel corso degli anni.

Per i reati non inclusi nell'elenco la disciplina sanzionatoria non trova, quindi, applicazione: questa è stata la scelta del legislatore, che non ha previsto una estensione generalizzata della responsabilità da reato alle persone giuridiche, in presenza di qualsiasi condotta illecita posta in essere nell'ambito dell'attività d'impresa, ma l'ha limitata alle **sole fattispecie penali tassativamente indicate** nel decreto stesso.

Si sottolinea la rilevanza del fatto che:

- i reati inizialmente oggetto del D. Lgs 231/01 erano tutti di natura dolosa: per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere strutturato in modo da garantire che siano impediti i comportamenti a rischio reato (modello basato sul divieto e sulla parallela prevenzione delle situazioni a rischio);
- nel 2008 sono stati introdotti nel Decreto anche reati di natura colposa commessi con violazione delle norme antinforturistiche e di tutela della salute ed igiene sul lavoro. Per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve garantire che siano evitati anche comportamenti di natura omissiva e che i provvedimenti di prevenzione assunti siano tecnicamente adeguati ed efficaci (modello di garanzia dell'adempimento);
- con il D. Lgs 121/2011 sono stati introdotti nel Decreto anche alcuni reati ambientali che prevedono solo sanzioni contravvenzionali (pena dell'arresto e/o dell'ammenda). Si segnala che, su questa base, per la sussistenza del reato ambientale non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo o della "grave negligenza", ma ogni grado di colpa che comporti l'applicazione della sanzione contravvenzionale (quindi anche la semplice imprudenza o imperizia) è elemento sufficiente per l'imputazione del reato e delle relative sanzioni alla persona fisica e, conseguentemente anche all'ente. Si realizza in questo modo una maggiore difficoltà a difendersi in assenza delle tutele connaturate con il giudizio penale. Per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere mirato a prevenire anche l'imprudenza o l'imperizia del personale (modello basato sulla formazione tecnica del personale).

2.6 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.7 LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la **sanzione pecuniaria**, modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di

ciascuna quota varia da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37, sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad euro 25.822,85, né potrà superare euro 1.549.370,70. In virtù del principio di legalità (art. 2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All'interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione; innanzitutto determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, fissa l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

- la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

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

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive sono applicabili **anche in via cautelare** - ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione del reato - sin dalla fase delle indagini preliminari.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive".

Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

2.8 LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE E REALI

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti: a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti; b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il **sequestro preventivo** è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il **sequestro conservativo** è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Anche in tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive". Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali misure.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la P.A., partecipi ad una gara pubblica.

2.9 MOTIVI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA

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

In particolare, per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6, comma 1, prevede l'esenzione per l'ente che dimostri in sede giudiziaria che:

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

L'art. 6, comma 2, del Decreto dispone inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 10.03.2023, l'art. 6 è stato ulteriormente modificato con la nuova formulazione del comma 2.bis, che contiene previsioni inerenti la materia delle segnalazioni di violazioni del Modello (whistleblowing) e con l'abrogazione dei commi 2 ter e 2 quater.

L'art. 6 comma 2-bis dispone che i Modelli di cui alla lettera a) del comma 1 debbano prevedere “ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 CONSIGLIO, Dir. 23/10/2019, n. 2019/1937/UE, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. “subalterni” ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

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

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

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

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

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

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

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

- nel primo caso, si configura una colpevolezza conseguente alle scelte di politica di impresa (*sub specie di culpa in eligendo* direttamente riferibile all'ente);
- nella seconda ipotesi, si delinea una vera e propria "colpa di organizzazione" (*sub specie di culpa in vigilando*, in quanto il fatto di reato si è verificato solo perché i vertici o coloro che sono preposti al controllo non hanno vigilato o hanno vigilato male).

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente in questione.

L'Ente deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2.10 LE "LINEE GUIDA"

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONSORZIO ETERIA

3.1 FINALITA' DEL MODELLO

Consorzio Eteria è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati Consorzio Eteria ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando 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, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

L'11 aprile 2022 Consorzio Eteria ha adottato la prima versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che con il presente documento viene adeguato alla luce dell'introduzione di nuove fattispecie di reato in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, Consorzio Eteria intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello, definiti nel successivo paragrafo 3.2, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Consorzio Eteria, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici ai quali la stessa si attiene nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello trovano applicazione nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci (se nominati) e dei dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti) della Società oltre che nei confronti dei revisori, dei consulenti, dei partner commerciali e finanziari, e dei collaboratori a vario titolo della Società, in particolare, di coloro che svolgono nell'interesse della Società attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

3.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati da Consorzio Eteria nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- identificazione delle fattispecie di reato applicabili alle attività di Consorzio Eteria;
- analisi dei rischi reato 231;
- mappatura delle aree e/o processi aziendali definiti "sensibili" ovvero "a rischio di reato".
- definizione di principi di comportamento e controllo nelle principali aree a rischio di reato.
- definizione di procedure e protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio reato;

- istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”), con individuazione dei poteri e delle modalità di funzionamento dello stesso e con la previsione di obblighi di informazione;
- istituzione di un sistema sanzionatorio per comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- previsione di un sistema di segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società;
- attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- regole e responsabilità per l’adozione, l’implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica del funzionamento e dell’efficacia dello stesso.

3.4 PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, Consorzio Eteria ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso sia idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, il sistema di controllo interno della Società deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l’obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che tutti coloro che operano per la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l’obiettivo di informazione si sostanzia nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all’interno e all’esterno dell’organizzazione aziendale;
- l’obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell’attività svolta da Consorzio Eteria attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente possibili conflitti di interesse.

Alla base del sistema di controllo interno di Consorzio Eteria vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna funzione aziendale per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- Codice Etico Consorzio Eteria;
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- Distribuzione formalizzata dei compiti all’interno dell’Organigramma Aziendale;
- Sistema di procedure e istruzioni interne;
- Sistema di controllo di gestione;
- Strumenti informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- Sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

La tipologia dei controlli aziendali esistente nel Consorzio Eteria prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti, sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini della formazione del bilancio.

Nonostante il sistema di controllo interno esistente, sopra descritto nei suoi elementi principali, contenga numerosi elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria immagine e reputazione, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, per verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, per adeguarli.

I soggetti attuatori del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sono:

- a) il Consiglio di Amministrazione;
- b) il Collegio Sindacale;
- c) la Società di Revisione;
- d) le funzioni con delega;
- e) l'Organismo di Vigilanza.

3.5 LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato implementato utilizzando come riferimento metodologico e dottrinale le Linee Guida di Confindustria², integrate, per gli aspetti caratteristici del settore, dalle Linee Guida sviluppate dall'Ance³, entrambe valutate dal Ministero di Giustizia come idonee al raggiungimento dello scopo di cui all'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001⁴.

Si è fatto altresì riferimento a linee guida specifiche, tra cui si menzionano le linee guida INAIL in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali⁵, le linee guida ANAC⁶ e Confindustria⁷ in materia di *whistleblowing*.

3.6 LA DOCUMENTAZIONE COSTITUENTE IL MODELLO

Il Modello per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 di Consorzio Eteria è sintetizzato nei seguenti documenti rappresentativi:

1. Codice Etico
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale
3. Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Speciale

² Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 – Ed. giugno 2021.

³ Codice di Comportamento delle Imprese di Costruzione – ANCE, ed. aprile 2022.

⁴ D.Lgs. 231/2001, art. 6, co.3: "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

⁵ "Linee di Indirizzo per il Monitoraggio e la Commissione dei Reati Relativi a Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui al 25 Septies del d.lgs. 231/01", INAIL, 2023

⁶ "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" ANAC, Delibera 311 del 12 luglio 2023

⁷ "Nuova disciplina "whistleblowing" guida operativa per gli enti privati", CONFINDUSTRIA 2023.

I documenti rappresentativi del Modello si aggiungono, e sono totalmente congruenti, con gli ulteriori documenti che già regolano il più complessivo sistema di gestione di Consorzio Eteria ed in particolare:

- Atto Costitutivo e Statuto della Società
- Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio aggiornato ogni sei mesi
- Sistema delle procure e deleghe aziendali
- Sistema di Protocolli di Gestione
- Documentazione e Manuale del sistema di gestione integrato QUASE (Qualità, Ambiente, Sicurezza,– ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001)
- Documentazione e Manuale del sistema di gestione anticorruzione (ISO 37001)
- Procedure del sistema di gestione anticorruzione
- Sistema Privacy e insieme delle procedure informatiche che danno attuazione operativa ai principi di separazione fra le funzioni, con particolare riferimento all'area amministrativa e finanziaria
- Dal momento della prima implementazione del Modello, i verbali dell'Organismo di Vigilanza e i report informativi periodici da questo organismo sono trasmessi, questi ultimi, al Consiglio di Amministrazione.

3.6.1 Il sistema gestionale integrato e anticorruzione di Consorzio Eteria a supporto del Modello prevenzione reati

Consorzio Eteria ha implementato tutti i sistemi gestionali rilevanti per la propria attività, e ne ha conseguito la relativa certificazione accreditata con riferimento ai principali standard internazionali, allo scopo di rafforzare attraverso tali sistemi gestionali le misure di prevenzione reati previste dalle Linee Guida ANCE richiamate e recepite dal proprio Modello 231.

In particolare:

- la certificazione del sistema di Gestione per la qualità ISO 9001 consente alla Società di fornire maggiori garanzie sull'affidabilità e la qualità della propria organizzazione e dei propri servizi.
- la certificazione del sistema gestionale per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard **ISO 45001** consente alla Società di poter ridurre il rischio di reati colposi in tema di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 231/2001 art. 25-septies), così come tra l'altro esplicitamente previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 TU sicurezza;
- la certificazione del sistema di gestione ambientale, conforme allo standard **ISO 14001**, ancorché la disciplina della responsabilità amministrativa non riconosca a tale certificazione una specifica efficacia esimente, consente alla Società di ridurre il rischio di reati dolosi e/o colposi in tema di ambiente (D.Lgs. 231/2001 art. 25-undecies);
- la certificazione ISO 39001 per la sicurezza stradale, è finalizzata a promuovere la conformità delle attività aziendali ai principi di sicurezza sulla strada;
- la certificazione del sistema gestionale anticorruzione conforme allo standard **ISO 37001**, ancorché la disciplina della responsabilità amministrativa non riconosca a tale certificazione una specifica efficacia esimente, consente alla Società di ridurre il rischio di reati corruttivi (D.Lgs. 231/2001 art. 25) inclusa la corruzione fra privati (D.Lgs. 231/2001 art. 25 ter lettera s-bis);
- la certificazione ISO 30415 consente alla Società la promozione dei principi di diversità e inclusione (D&I), aiutando a favorire l'attuazione di tali principi attraverso azioni concrete e dimostrabili.
- la certificazione PDR 125 permette alla Società di **promuovere la parità di genere**, trasformando la cultura aziendale, confrontandosi per costruire la propria visione strategica

secondo un processo virtuoso, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative;

- la Certificazione SA 8000 può consentire di migliorare costantemente le performance del personale, accrescere la fiducia sia interna che esterna verso l'organizzazione, da parte di dipendenti, produttori, retailer, fornitori, consumatori e altre parti interessate.
- la certificazione ISO 20400 ha lo scopo di garantire alla Società una catena di fornitura sostenibile senza impatti negativi per ambiente e società.
- La certificazione ISO 50001 “Sistemi di gestione dell’energia - Requisiti e linee guida per l’uso” è finalizzata ad offrire alla Società strategie di gestione orientate all’aumento dell’efficienza energetica e alla riduzione dei costi. La **certificazione del bilancio di esercizio**, ancorché la disciplina della responsabilità amministrativa non riconosca a tale certificazione una specifica efficacia esimente, consente alla Società di ridurre rischio di reati societari (D.Lgs. 231/2001 art 25 ter).

3.7 I SOCI DEL CONSORZIO ETERIA

Consorzio Eteria, per il conseguimento dell’oggetto sociale, svolge la propria attività in Italia, attraverso strutture associative e società di scopo con propria soggettività giuridica.

Le principali tipologie di strutture associative e societarie utilizzate sono associazioni temporanee di imprese e società consortili. Tale modalità operativa è tipica del settore delle costruzioni nel quale Consorzio Eteria svolge la propria attività ed espone la Società al rischio che per reati commessi all’interno di queste strutture possa essere ipotizzata una estensione di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 alla stessa Consorzio Eteria.

Tutte le società consortili costituite per l’esecuzione degli appalti di cui Eteria è risultata aggiudicataria adottano un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Nell’ipotesi in cui alcune Società Consortili siano gestite operativamente da Consorzio Eteria attraverso proprio personale (e non da quello del Socio Assegnatario), detto personale è vincolato al rispetto del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Consortile interessata.

3.8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono - per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa all’Organo Dirigente della Società.

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione della Società, che lo eserciterà mediante delibera consiliare, con le modalità previste per la sua adozione, con la sola eccezione degli aggiornamenti relativi alla Corporate Governance (Capitolo: 1) che sono demandati, mediante apposita delega conferita dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed al Consigliere Delegato con firma singola e disgiunta tra loro.

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione di prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all’Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all’aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

4. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di Consorzio Eteria è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. È un organo della Società che può avere composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, con componenti interni e/o esterni. Qualora la composizione sia collegiale, il Consiglio di Amministrazione individua il Presidente nella delibera di nomina.

Indipendentemente dalla sua composizione, l'Organismo deve:

- garantire l'**indipendenza** e l'**autonomia** di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali; questo esclude che componenti dell'organismo possano avere anche compiti operativi nell'impresa⁸. Tale autonomia può essere conseguita sottraendo chi effettua i controlli alla gerarchia aziendale e ponendolo in una posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale, il quale è, in ultima analisi, responsabile nei confronti dei soci per l'adozione, l'efficace attuazione ed il funzionamento del modello;
- garantire la **continuità dell'azione** di vigilanza;
- possedere le necessarie **qualificazioni professionali** (consulenziale per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing, giuridica, amministrativa, relativa alle tematiche di sicurezza), ovvero avere la libertà di dotarsi dei supporti specialistici necessari ad acquisire le competenze non direttamente possedute dai componenti l'Organismo stesso;
- possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di **onorabilità** e di assenza di conflitti di interesse.

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

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina dell'Organismo, delibera il compenso da attribuire ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e al suo Presidente. Il compenso non può subire modifiche nel corso del mandato.

Il compenso annuale del Presidente e di tutti i membri dell'Organismo deve essere stabilito:

- per i dipendenti, nel contratto di prestazione di lavoro di ciascuno
- per eventuale personale esterno, nell'atto di incarico.

I componenti dell'Organismo hanno diritto al rimborso delle spese connesse allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo restano in carica per un triennio e possono essere confermati senza limite di mandati. I componenti l'Organismo di Vigilanza uscente restano in ogni caso in carica fino all'approvazione del Bilancio di esercizio e all'insediamento dei componenti di nuova nomina

4.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E DI ONORABILITÀ

Il Presidente e - in caso di Organismo plurisoggettivo - tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza devono avere un profilo professionale e personale che non possa in alcun modo pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che il Presidente e i membri dell'Organismo devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

⁸ Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, si deve ricordare che l'art. 6, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 in ogni caso consente che i compiti di organismo di vigilanza siano assolti dall'organo dirigente

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'Organismo, si ritiene necessario che l'Organo Dirigente, al momento della nomina, valuti sia per il Presidente che per gli altri componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

- a. Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'Organismo di Vigilanza):
- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera Consorzio Eteria;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
 - conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di Internal Auditing;
 - conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".
- b. Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'Organismo di Vigilanza)
- un profilo etico di indiscutibile valore;
 - l'essere destinatario di un forte commitment da parte del vertice aziendale;
 - oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte;

Tutti i componenti l'Organismo di Vigilanza sono chiamati a migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

4.3 DILIGENZA

Tutti i membri dell'Organismo devono impiegare la diligenza e competenza che ci si attende da un soggetto ragionevolmente prudente e competente. Il parametro della diligenza professionale deve essere commisurato alla natura dell'attività esercitata, sicché la diligenza che i membri dell'Organismo devono impiegare nello svolgimento della loro attività è quella media, cioè quella posta nell'esercizio della propria attività da un soggetto di preparazione professionale media.

4.4 CONTINUITÀ E TEMPESTIVITÀ

Il Presidente e tutti i membri dell'Organismo devono poter svolgere la propria attività con continuità e tempestività; eventuali altri incarichi in seno a Consorzio Eteria, anche qualora abbiano carattere operativo, non devono intaccare la funzionalità dell'Organismo e devono essere perciò eventualmente assolti in subordine.

4.5 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ, DECADENZA

Nella scelta della persona cui affidare l'incarico di Presidente e nella scelta degli altri membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza che presiede ed i soggetti, invece, sottoposti alla sua vigilanza. Tale esigenza porta ad escludere la possibilità di assegnare il ruolo di Presidente e quello di membri dell'Organismo a soggetti che:

- siano responsabili, all'interno di Consorzio Eteria di altri incarichi operativi;
- rappresentino (di diritto o di fatto) o siano familiari di soggetti che, per i punti esposti, siano incompatibili con la qualifica di Presidente;
- siano il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado

L'eventuale componente dell'Organismo scelto tra i dipendenti dell'impresa al momento della nomina non deve trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano dopo la nomina:

- le situazioni di incompatibilità di cui ai punti precedenti;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione degli obblighi riservatezza, ivi compresi quelli disciplinati ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e dalla Politica delle Segnalazioni di cui al Par. 5;
- infermità o altra ragione di natura personale che comunque determini l'impossibilità di svolgere il ruolo per un periodo superiore a sei mesi.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Organo Dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto ad interim.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza prima dello scadere del suo mandato potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Dirigente, sentito il parere del Collegio sindacale.

4.6 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni il Presidente dell'OdV e tutti i membri dell'organismo possono, a titolo esemplificativo e non limitativo, disporre:

- di pieno accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento dell'attività di conformità;
- di un chiaro e continuato supporto da parte del Consiglio di Amministrazione per preservare l'indipendenza nei confronti delle funzioni aziendali con compiti operativi e di gestione;
- delle risorse, incluse quelle economiche, opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del modello;
- del supporto operativo, in qualità di strutture di staff, degli Affari Legali e Societari, del Responsabile anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001.

4.7 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza:

- A. vigila sull'efficacia del modello gestionale e/o dei suoi elementi costitutivi. Tale attività si sostanzia nell'analisi dell'adeguatezza del modello esistente per fini di ragionevole prevenzione delle irregolarità;
- B. propone modifiche al modello gestionale e ai suoi elementi costitutivi al fine di prevenire più efficacemente e ragionevolmente la commissione di attività illecite. Tale attività si realizza attraverso la presentazione di proposte di modifica del modello e/o degli elementi che lo compongono alle funzioni aziendali interessate, ovvero, per i casi più rilevanti, o a maggiore impatto organizzativo, al Consiglio di Amministrazione;
- C. sollecita ad un tempestivo adeguamento del modello gestionale e dei suoi elementi costitutivi in presenza di novazioni legislative. Tale attività si realizza attraverso la mappatura delle attività/processi a potenziale rischio reato, con riferimento ai reati di diversa natura di volta in volta introdotti dal legislatore fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

A tale mappatura fa di norma seguito la presentazione di proposte di integrazione del modello e/o degli elementi che lo compongono alle funzioni aziendali interessate, ovvero, per i casi più rilevanti, o a maggiore impatto organizzativo, al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi a maggiore complessità di analisi, l'Organismo di Vigilanza può sollecitare il Consiglio di Amministrazione ad affidare ad esperti esterni specifici incarichi professionali a supporto/integrazione delle prime valutazioni effettuate dallo stesso Organismo di Vigilanza.

Tutte le modifiche proposte dall'Organismo di Vigilanza debbono in ogni caso essere valutate e fatte proprie dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di organismo aziendale preposto alla attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e, su richiesta, al Collegio Sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare programmi di comunicazione ed informazione interna sul tema della prevenzione delle irregolarità;
- promuovere l'attività di formazione del personale per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, monitorandone l'attuazione e valutando la qualità dei contenuti e dei programmi formativi;
- gestire le segnalazioni di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- monitorare gli sviluppi legislativi e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti, per garantire il tempestivo adeguamento del Modello consortile agli stessi

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere ad una pianificazione annuale delle attività di verifica.

Le verifiche possono essere:

- di secondo livello, ossia basate sull'analisi dei risultati delle verifiche effettuate da enti terzi (società di revisione del bilancio, enti di certificazione, pubbliche autorità con funzioni di controllo) e delle verifiche interne effettuate dalla struttura organizzativa a ciò preposta (internal audit o anche società di consulenza esterna)
- dirette, ossia effettuate da uno o più componenti dell'OdV ovvero da esperti esterni su incarico dell'OdV. Le verifiche interne alle quali partecipa (come RVI o come AVI) un componente dell'OdV sono considerate verifiche dirette.

Le verifiche dirette possono a loro volta essere:

- programmate, cioè, inserite nel piano di programmazione elaborato dall'Organismo di Vigilanza;
- all'occorrenza, ossia non inserite nel programma delle verifiche, ma considerate comunque opportune dall'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'anno. Tali verifiche vengono effettuate come attività di controllo in processi oggetto di rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure come attività di controllo in processi nei quali sia percepito il pericolo di comportamenti non in linea con le politiche e le procedure interne.

Al termine dell'analisi, l'Organismo di Vigilanza provvede ad elaborare i risultati dell'attività di verifica condotta, contenenti indicazioni sull'attuale livello di capacità di compliance del sistema aziendale nel suo complesso, e propone le eventuali modifiche/integrazioni necessarie.

Le raccomandazioni in tal modo elaborate devono, quindi, essere discusse con i responsabili delle funzioni interessate. L'accettazione di tali raccomandazioni, o l'eventuale presenza di pareri non conformi, deve essere formalmente documentata e deve esserne garantita la tracciabilità.

4.8 REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza è direttamente nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale risponde.

Tale collocazione risponde all'esigenza di garantire all'Organismo un posizionamento gerarchico il più elevato possibile per fini di autonomia e indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.

L'ipotesi prospettata garantisce un più efficace supporto al vertice esecutivo nell'attività di monitoraggio del sistema di controllo interno, ridimensionando di fatto il problema del conflitto di interessi tra il ruolo dell'Organismo e quello del vertice esecutivo aziendale.

Il riporto informativo avviene, di norma, nei confronti dell'Amministratore Delegato e periodicamente, o ad esigenza, all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in relazione alle materie ed ai poteri/doveri loro attribuiti dalla legge.

In particolare, l'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione deve avvenire almeno nelle seguenti ipotesi:

- per la comunicazione delle risultanze della attività svolta, almeno una volta l'anno, preferibilmente in corrispondenza della data di approvazione del bilancio di esercizio. In particolare, predispone:
 - il piano di attività, ed il relativo budget economico, per l'anno successivo;
 - il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.
- in occasioni di modifiche sostanziali al modello, nonché con riferimento a qualsiasi materia che ha costituito originariamente oggetto di decisione dell'Organo Dirigente.

4.9 RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione, annualmente, assicura all'Organismo di Vigilanza un budget pari ad € 5.000,00 (cinquemila/00), destinato all'eventuale fruizione di servizi e consulenze idonee all'assolvimento dei suoi compiti istituzionali.

Ove l'Organismo di Vigilanza ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formula una richiesta motivata di integrazione delle stesse al Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, fermo restando l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione

4.10 FLUSSI INFORMATIVI PREVISTI DAL MODELLO

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, fornendo altresì le informazioni necessarie affinché l'Organismo possa svolgere la propria funzione di vigilanza sulle attività a rischio individuate nella Parte Speciale del Modello.

I flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza devono transitare presso la casella di posta elettronica dedicata ai flussi informativi (odv@consorzioeteria.it) o presso la casella di posta fisica istituite e dedicate all'Organismo, rese note a tutti i destinatari del Modello, contestualmente alla diffusione dello stesso.

a) Informativa obbligatoria e continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutto il personale della Società comunica sempre ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza sulla corretta attuazione del Modello.

I Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, individuate nella Parte Speciale del presente Modello trasmettono all'Organismo di Vigilanza, secondo la periodicità prevista, le informazioni e la documentazione che la Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo richiede espressamente di predisporre e comunicare all'Organismo stesso.

b) Informativa obbligatoria e non continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere comunque tempestivamente informato a cura degli Amministratori della Società in merito:

- ai procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- all'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità giudiziaria procede per i reati previsti dal Decreto;
- ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, richiedere in ogni momento informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a tutto il personale della Società e, laddove necessario, agli Amministratori.

Eventuali segnalazioni, che non rientrano nei flussi informativi descritti nel presente paragrafo, devono essere gestite in accordo con quanto descritto al successivo capitolo n. 5.

4.11 REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha fra i propri poteri quello di decidere la frequenza e la modalità dei controlli e di autodeterminare le proprie modalità di funzionamento (frequenza delle riunioni, modalità di convocazione e verbalizzazione delle stesse, modalità di gestione delle segnalazioni).

Le modalità di funzionamento decise dall'Organismo sono riportate nel Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza che viene comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società.

5. POLITICA DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

In attuazione al D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, Consorzio Eteria S.c. a r.l. ha adottato la Politica per le Segnalazioni (Whistleblowing) contenente anche la procedura per effettuarle. La politica si intende allegata (All.to C) e facente parte integrante del presente modello. La politica prevede che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. n. 231/01, le segnalazioni possano essere effettuate:

- tramite il portale whistleblowing cliccando direttamente su: <https://consorzioeteria.integrityline.com>
- Inviando per posta ordinaria o raccomandata A.R. indirizzata all'OdV di Consorzio Eteria S.c. a r.l. al seguente indirizzo: Consorzio Eteria S.c. a r.l. , Via Barberini n. 11, 00187 Roma

Nell'ambito della politica sono garantiti i diritti del Segnalante e sono descritte le relative tutele.

Nella politica è indicato anche lo specifico apparato sanzionatorio che sarà applicato in caso di violazioni.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO

L'Art. 6, comma 2, del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione e Controllo ivi previsto, l'adozione, da parte dell'ente, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. In conseguenza, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti.

Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

A. **Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società**: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Consorzio Eteria, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile.

In particolare, in applicazione dei "criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".
2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:
 - adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "*atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore*" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".
3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "*all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale*", nonché da costituire "*delitto a termine di legge*" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

- B. Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti:** la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse dai dirigenti di Consorzio Eteria, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.
- C. Misure nei confronti degli Amministratori:** in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.
- D. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza:** in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza (ad es. mancata tutela dell'identità del segnalante un illecito - whistleblower -, salvo che nei casi previsti dalla legge) il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione alla gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari: (i) diffida al puntuale rispetto delle previsioni, (ii) decurtazione degli emolumenti, (iii) revoca dell'incarico.
- E. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi e dei consulenti:** i contratti stipulati da Consorzio Eteria con i lavoratori autonomi e i consulenti contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società. I contratti con tali soggetti contengono, altresì, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

Le misure sopra descritte sono applicabili, secondo il caso, anche alle violazioni della Procedura di Organizzazione del Sistema di Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, facente parte integrante del presente modello.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Consorzio Eteria si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Consorzio Eteria si impegna a:

- diffondere il Modello sull'intranet aziendale e ad inviarlo a mezzo di posta elettronica a tutti i dipendenti e collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione;
- inviare una lettera a tutto il personale e collaboratori sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società.

Con riguardo all'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, la stessa sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società potrà prevedere livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura della Funzione del Personale.

8. MODELLO E CODICE ETICO

Consorzio Eteria intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, Consorzio Eteria si è dotata a far data dal 11 aprile 2022 di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "*deontologia aziendale*", che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che intrattengono rapporti o cooperano con essa, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da Consorzio Eteria S.c. a r.l.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento essenziale dello stesso.

Per le medesime finalità di compliance, Consorzio Eteria si è dotata altresì di una Politica Anticorruzione, che descrive l'insieme dei principi che la Società si impegna a rispettare per la creazione di un sistema di anticorruzione e trasparenza corrispondente allo standard normativo internazionale ISO 37001.

I suddetti documenti sono pubblicati nella sezione Modelli Organizzativi del sito web aziendale.