MODELLO ORGANIZZATIVO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
ai sensi della L.190/2012

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL D.LGS. 231 ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO 4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001 4
1.2 Il Modello Organizzativo 5
1.3 I reati presupposto 6
1.4 Le sanzioni previste 11
1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria 14
2. LA LEGGE 190/2012 ED IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 14
2.1 Premessa 14
2.2 I reati di Corruzione 15
2.3 I contenuti minimi del Piano 15
3. PRESENTAZIONE DI CO.SE.A. 17
3.1 La storia e la mission 17
3.2 La Governance di CO.SE.A. 17
3.3 La scelta di adottare il Modello ex D.Lgs. 231 20
3.4 La scelta di adottare il Piano di Prevenzione della Corruzione 21
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO CO.SE.A. 22
4.1 Finalità e destinatari 22
4.2 Metodologia e struttura 23
4.3 Aggiornamento e adeguamento 25
5. L'ANALISI DEI RISCHI 26
5.1 Obiettivi 26
5.2 Metodologia d'indagine 26
5.3 Report dell'analisi dei rischi 27
5.4 Aggiornamento dell'analisi dei rischi 28
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 29
6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV per CO.SE.A. 29
6.2 Durata dell'OdV 30
6.3 Compiti dell'ODV 30
6.4 Operatività dell'ODV 32
6.5 Poteri dell'ODV 32
6.6 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari 33
7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 34
7.1 Finalità e criteri 34
7.2 Comunicazioni di operazioni a rischio 34
7.3 Segnalazioni di infrazione 34
7.4 Gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni 35
8. IL RESPONSABILE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE ED ALTRI SOGGETTI COINVOLTI 37
8.1 Inquadramento normativo 37
8.2 Funzioni, poteri e responsabilità 37
8.3 Gli altri soggetti coinvolti 39
9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 40

9.1 Finalità e criteri.....40
9.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti 41
9.3 Piano di comunicazione verso i Comuni Soci ed i cittadini.....41
9.4 Obblighi di trasparenza 42
10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 43
10.1 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dipendenti.....44
10.2 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti.....44
10.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori 44
10.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni.....44
10.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....45
10.6 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di Vigilanza 45
10.7 Azione di risarcimento dei danni.....45

1. IL D.LGS. 231 ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (entrato in vigore il 4/7/2001), titolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento italiano quello che è stato definito un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata quale responsabilità amministrativa ma assimilabile, per quanto riguarda l'impianto concettuale di riferimento, la natura afflittiva delle sanzioni e l'apparato processuale, ad una responsabilità di tipo penale.

Ai sensi dell'art. 5 del decreto citato, l'ente è responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) 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, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per quanto riguarda gli autori dei reati, essi sono distinti dal Decreto in due diverse tipologie:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d'opera occasionali).

L'appartenenza all'una o all'altra tipologia produce effetto sulla responsabilità dell'ente e sull'onere della prova.

Se l'autore del reato è un soggetto apicale, infatti, la responsabilità dell'ente è automaticamente presunta, in quanto tali persone fisiche rappresentano e realizzano la politica gestionale dell'ente: in tale caso ricade sull'ente stesso l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che l'atto commesso è del tutto estraneo alle politiche aziendali.

La prova in questione, di particolare complessità tanto da essere chiamata "probatio diabolica", consiste proprio nel dimostrare che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un organismo di vigilanza dotato di particolari caratteristiche e poteri;
- sia stato il soggetto apicale, come singolo individuo, ad eludere fraudolentemente il modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Se l'autore dell'illecito è, invece, un soggetto sottoposto all'altrui direzione, ecco che, viceversa, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici.

L'ente, però, può dimostrare preventivamente di avere svolto quanto in suo potere tramite l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del reato. La presenza di un efficace modello determina, infatti, l'inversione dell'onere della prova: tale onere, cioè, ricade sull'accusa, cui spetta il tentativo di dimostrare l'esistenza di concrete carenze a livello organizzativo all'interno dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Per alcune tipologie di reato sono altresì previste:

- sanzioni interdittive quali:
    - la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
    - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
    - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
    - l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
    - il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Per i dettagli sulle sanzioni previste si veda par. 1.4

1.2 Il Modello Organizzativo

Come già espresso al paragrafo precedente, costituiscono dunque presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:

- l'attuazione di un modello organizzativo efficace rispetto ai rischi corsi;
- l'istituzione e l'operatività di un organismo di vigilanza con peculiari caratteristiche;
- la dimostrazione che l'autore del reato abbia eluso fraudolentemente il modello.

Tali elementi rappresentano complessivamente la condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

In altre parole, si può affermare che sull'ente grava una "colpa organizzativa" originale, che può essere superata solo tramite un sistema regolatorio e comportamentale (il modello) efficace ed adeguato alle circostanze.

Per potersi dire efficace, il modello deve rispondere a precise esigenze espresse dalla Legge; tali esigenze sono segnatamente quelle di:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie (ed attualmente non più solo finanziarie) idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello deve essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Di qui la necessaria attività di sviluppo del modello con un taglio appropriato ad aspetti quali la complessità della struttura Aziendale, l'entità dell'organico, il settore di lavoro, la presenza di regole codificate, la specifica situazione di rischio.

1.3 I reati presupposto

I reati per i quali può rilevare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231 (cosiddetti "reati presupposto" sono:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7]

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2 co.29]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01). [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190]*

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001 - modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]. [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190]*
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).
- Corruzione tra privati (art. 2635 co.3 c.c.)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) **(art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].**

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);

- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].
- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali,

cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011]
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- Violazione delle disposizioni in materia di bonifica dei siti inquinati (D.Lgs 152/06, art. 257);
- Falsificazione e uso di certificati d'analisi dei rifiuti falsi (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, e altri documenti in relazione a specie della flora e della fauna selvatiche (L. 150/92, art. 3)
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6)
- Violazione delle disposizioni per la cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dello strato di ozono (L.549/93 art.3 co.6)

Impiego di stranieri privi di permessi di soggiorno (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 del 25 luglio 2012]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22 Comma 12 bis D.Lgs. 286/98);

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

È necessario evidenziare due aspetti salienti a tale riguardo: il primo fa riferimento al fatto che ciascun reato, presso CO.SE.A., come presso qualsiasi altra azienda, presenta modalità di commissione, sistema di controllo in atto, probabilità dell'evento e gravità del reato, e delle relative pene, differenti.

Ciò significa che un'analisi dei rischi efficace è tale se riesce a cogliere quali reati sono verosimili, sulla base dell'effettiva situazione esistente, e quali, invece, presentano probabilità di accadimento trascurabili, se non nulle.

Il secondo aspetto è relativo alla capacità del modello di intercettare e prevenire tempestivamente ogni reato che si possa ragionevolmente presentare, tramite una serie di regoli, di comportamenti pratici e di comunicazioni, considerando come fondamento di partenza quei reati effettivamente identificati dall'aspetto precedente.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste sono:

a) la sanzione pecuniaria, che si applica in tutti i casi;
b) le sanzioni interdittive, che si applicano solo a certe condizioni;
c) la confisca del prezzo o del profitto del reato, che si applica in tutti i casi;
d) la pubblicazione della sentenza, che si applica solo a certe condizioni.

Il sistema sanzionatorio è progressivo, si adotta, cioè, in modo proporzionalmente più severo in funzione di una serie di elementi, che sono:

PER LA SANZIONE PECUNIARIA

- la gravità del reato;
- il grado di responsabilità dell'ente;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- l'entità del profitto;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- nel caso di reiterazione degli illeciti.

Per quanto riguarda la sanzione pecuniaria, la modalità con cui si applica tale sistema è il meccanismo delle quote, vale a dire la determinazione, da parte del Giudice penale, dapprima di un numero preciso di quote - non inferiore a cento né superiore a mille - e, successivamente, la fissazione dell'importo di ogni singola quota – da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, cosicché sì evitino eccessi rigoristici ovvero, di converso, l'irrogazione di una sanzione assolutamente non congrua rispetto alla ragguardevole consistenza finanziaria dell'ente.

Di conseguenza, la sanzione pecuniaria risultante è compresa tra euro 25.823 ed euro 1.549.371.

Sussistono, però, casi nei quali, la sanzione pecuniaria è correlata unicamente all'entità del profitto e non definita autonomamente come sopra indicato: si tratta dei reati connessi all'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, e la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Come parziale attenuazione, in tali casi – come d'altra parte anche per i reati societari - non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive.

Sono, peraltro, previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria alla metà del valore, e comunque non superiore a euro 103.291, per i casi nei quali:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, esse si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il Giudice penale ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri più sopra indicati, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e – soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Si può affermare che se le sanzioni pecuniarie vanno a colpire il profilo statico di una società, cioè il suo patrimonio, le misure interdittive mirano invece al suo apparato funzionale, cioè alla prospettiva dell'attività economica.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

a) la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
b) la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità del Consorzio, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità del Consorzio;

- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia.

Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle società di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere di una maggiore tenuta in fase di esame giudiziale.

In mancanza di Linee Guida specifiche per il settore, la Linea Guida assunta come riferimento per CO.SE.A. è quella emessa da Confindustria, nell'ultima versione del 31/03/2008.

CO.SE.A. ha fatto e fa esplicito riferimento a tale Linee Guida nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo.

2. LA LEGGE 190/2012 ED IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 Premessa

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il GR.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti del cittadini, di monitoraggio

periodico del rispetto dei tempi procedimentali, obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle Società partecipate pubbliche la Legge si applica limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e comunitario.

Il PNA obbliga le società partecipate da Enti pubblici a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190.

Tuttavia, per evitare inutili ridondanze, come precisato nella sezione 2 – Azioni e Misure Generali del PNA, è consentito agli enti che hanno già adottato un Modello ex D.Lgs. 231 di far perno su di esso, ma estendendo l'ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge 190 lato attivo e passivo anche in relazione al tipo di attività (società strumentali/società di interesse generale) e di denominare tali parti "Piani di prevenzione della corruzione".

Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali società partecipate pubbliche) da identificare con l'Organismo di Vigilanza ex Dlgs. 231/2001 o con un suo componente o con un dirigente.

Inoltre, le società partecipate – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- Collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013.

2.2 I reati di Corruzione

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati contro la PA, non compresi nell'art. 24 del D.lgs.231/2001, disciplinati nel Libro II Titolo II, Capo I del Codice Penale.

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti di ufficio (art. 328 c.p.)
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)

2.3 I contenuti minimi del Piano

Il PNA ha previsto che gli enti dotati di modelli di organizzazione e gestione (MOG) per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, inclusi negli artt. 24 e 25 del

D.lgs. n. 231/2001, possono far leva su di essi e integrarli ai sensi della L. 190/2012; le suddette parti denominate Piani di prevenzione della corruzione debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti e pubblicati sul sito istituzionale.

Nell'allegato 1 "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", per realizzare l'integrazione tra i diversi livelli e piani, è riportato il contenuto minimo che i MOG – Piano di prevenzione della corruzione devono avere:

- Individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1 c. 16, della L.190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- Previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- Previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- Individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Previsione dell'adozione di un Codice di comportamento e per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- Regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della società in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

3. PRESENTAZIONE DI CO.SE.A.

3.1 La storia e la mission

Il consorzio CO.SE.A. è costituito tra i seguenti comuni: Camugnano, Castel d'Aiano, Castel di Casio, Castiglione dei Pepoli, Gaggio Montano, Granaglione, Grizzana Morandi, Lizzano in Belvedere, Marzabotto, Monzuno, Porretta Terme, San Benedetto Val di Sambro, Vergato, Abetone, Cutigliano, Marliana, San Marcello Pistoiese, Sambuca Pistoiese, Piteglio, Valsamoggia e Pescia.

Scopo del Consorzio è la gestione associata, finalizzata al contenimento dei costi ed alla qualità del servizio, dei seguenti servizi:

a) Raccolta, trattamento, smaltimento e recupero rifiuti urbani
b) Raccolta, trattamento, smaltimento e recupero rifiuti speciali
c) Raccolta, trattamento, smaltimento e recupero rifiuti pericolosi
d) Sistemi di produzione di energia da fonti rinnovabili
e) Anagrafe canina e servizi connessi
f) Manutenzione e pulizia parchi e giardini pubblici
g) Servizi cimiteriali
h) Servizi di informazione, valorizzazione e promozione servizi turistici ambientali
i) Servizi informativi territoriali ed ambientali
j) Servizi informativi in genere riconducibili alla nozione di "Information & Communication Technology"
k) Sistemi di monitoraggio
l) Programmazione, manutenzione e gestione di tutto o parte del patrimonio immobiliare dei Comuni soci e servizi integrati di gestione e manutenzione di beni di terzi
m) Servizi di consulenza tecnica, amministrativa, gestionale, progettazioni, studi di fattibilità e Direzione Lavori che siano attinenti alle competenze del Consorzio

Tra i servizi in essere, assumono rilievo i seguenti:

La **gestione della discarica controllata per rifiuti urbani e speciali** di Gaggio Montano (BO) è l'attività principale del consorzio CO.SE.A.

Il sito della discarica controllata di Ca' dei Ladri è situata in località Silla di Gaggio Montano (BO), ed è stata realizzata nel 1984 da un consorzio di 13 Comuni situati sulla dorsale appenninica tra Emilia-Romagna e Toscana. Lo scopo era quello di avere un impianto sovracomunale di conferimento di R.S.U. che servisse l'intero territorio consorziato.

La **gestione Servizi Cimiteriali** ha avuto il suo inizio in data 01/04/2005 ed è prevista una durata di 10 anni. Essa si svolge presso il Comune di Pescia ed in particolare per il Cimitero Monumentale di Pescia e per il cimitero di Veneri. La persona che svolge il servizio di custodia e il servizio di gestione dell'ufficio contratti è dipendente del CO.SE.A. Consorzio.

Il Servizio Energia è stato istituito nel 2006 con l'obiettivo di sviluppare un nuovo settore di attività che da un lato permetta di ridurre le emissioni in atmosfera e, dall'altro, possa sviluppare nuovi modelli organizzativi e tecnologici con conseguente nuova occupazione e benefici "globali" per l'area montana.

3.2 La Governance di CO.SE.A.

CO.SE.A. ha adottato una struttura di tipo tradizionale basata sui seguenti organi societari:

- Assemblea Consortile
- Consiglio d'Amministrazione
- Collegio Sindacale

L'Assemblea consortile è composta dal Sindaco di ciascun Ente Consorziato o da un consigliere o assessore dallo stesso delegato. Ai rappresentanti degli Enti soci viene assegnata una quota di partecipazione parametrata sul numero di abitanti di ciascun comune, gli stessi pertanto hanno diritto ad un numero di voti rapportato all'entità della quota di partecipazione.

L'Assemblea è organo permanente e:

- *Elegge, nel proprio seno, nella prima riunione, un Presidente ed un Vice Presidente*
- *Nomina il Presidente del CDA*
- *Nomina il Coniglio di Amministrazione*
- *Delibera lo scioglimento del CDA e la revoca dei singoli membri nei casi previsti dalla legge;*
- *Propone gli amministratori, rappresentanti il Consorzio, nelle società partecipate o controllate;*
- *Nomina i Revisori dei Conti;*
- *Stabilisce gli emolumenti degli amministratori e dei Revisori dei Conti;*
- *Determina gli indirizzi cui il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi nella gestione degli esercizi di impresa;*
- *Approva gli atti fondamentali del Consorzio, e precisamente:*
- *Il piano programma, il bilancio pluriennale, il Bilancio preventivo economico annuale, il bilancio di esercizio, la destinazione degli utili, la copertura e la ripartizione delle perdite, la costituzione di società, l'acquisizione di partecipazioni e la struttura generale tariffaria dei servizi gestiti;*
- *Approva gli atti aventi rilevanza strategica e/o di rilevante importo che non trovano specifica ed analitica descrizione nei bilanci di previsione, l'assunzione di finanziamenti a medio o lungo termine, e l'emissione di obbligazioni;*
- *Approva i regolamenti di erogazione dei servizi;*
- *Delibera sulle nuove richieste di ammissione da parte di nuovi Enti al Consorzio;*
- *Delibera circa le richieste di recesso dei Comuni consorziati;*
- *Delibera le modificazioni allo Statuto;*
- *Delibera in merito alla copertura degli eventuali costi sociali a carico dei Comuni consorti nel caso di provvedimenti di gratuità o di agevolazioni tariffarie decisa dagli Enti consorziati;*
- *Delibera lo scioglimento del Consorzio;*
- *Delibera in merito alle variazioni della sede del consorzio;*
- *Approva le deliberazioni concernenti modifiche delle quote di partecipazione di ciascun Ente, e dei criteri per la loro determinazione.*

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo amministrativo del Consorzio. L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto il 29 luglio 2010. L'organo viene nominato dall'Assemblea fuori dal proprio seno, composto da un minimo di 3 membri ad un massimo di 5 membri, compreso il Presidente. Il CDA provvede a:

- *Nominare, nella sua prima seduta e nel suo interno, il Vice Presidente;*
- *Deliberare le proposte di Piano Programma, Bilancio Pluriennale, Bilancio preventivo economico annuale, Bilancio di esercizio, struttura tariffaria dei servizi gestiti, destinazione di utili, copertura e ripartizione di perdite, nonché costituzione e/o partecipazione a società, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;*
- *Deliberare la nomina del Direttore;*
- *Deliberare l'assunzione di finanziamenti a breve periodo e sottoporre all'approvazione dell'Assemblea quelli a medio o lungo termine, ivi compresa l'emissione di prestiti obbligazionari;*
- *Deliberare, su proposta della Direzione, la struttura organizzativa dei servizi;*
- *Provvedere inoltre a tutto quanto necessario per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi consortili che non sia per legge, per Regolamento e per Statuto riservato all'Assemblea ed al Direttore.*

Il Presidente esercita le seguenti funzioni:

- *E' il rappresentante legale del Consorzio;*
- *Convoca il CDA;*
- *Firma gli atti e la corrispondenza del CDA;*
- *Vigila sull'andamento gestionale del Consorzio;*
- *Vigila sull'esecuzione delle deliberazioni adottate dal CDA;*
- *Esegue gli incarichi specifici affidatigli dal CDA;*
- *Adotta, in caso di necessità, e d'urgenza e sotto la propria responsabilità, i provvedimenti del CDA, comunque da sottoporre alla ratifica del Consiglio stesso nella sua prima adunanza successiva;*
- *Comunica al Presidente dell'Assemblea le vacanze dalla carica di Consigliere a seguito di decadenza, morte o dimissioni, entro 10 gg da quello in cui si sono verificate o sono venute a sua conoscenza;*
- *Stipula contratti con possibilità di delegare tale funzione a dirigenti del consorzio.*

Il Direttore generale che sovrintende alla gestione del Consorzio resta in carica per la durata prevista nel contratto di lavoro sottoscritto con il Consorzio, e comunque per un periodo non superiore alla durata del mandato consigliare. Ha la responsabilità operativa e gestionale del Consorzio, sugli indirizzi del CDA, è quindi responsabile di tutta l'attività gestionale necessaria per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi imprenditoriali individuati dall'Assemblea e dal CDA per il perseguimento dei fini del Consorzio. Al direttore competono, in particolare, le seguenti attribuzioni:

- *Esegue le deliberazioni del CDA;*
- *Dirige e coordina le attività delle strutture operative d'impresa, adottando i provvedimenti per migliorare l'efficienza e la funzionalità delle attività del Consorzio e del suo sviluppo organico, ivi compresa l'eventuale delega di funzioni e di firma;*

- *Formula proposte al CDA nelle materie di sua competenza, informandolo, non solo su richiesta dello stesso, sull'andamento tecnico ed economico della gestione consortile, fornendo all'uopo ogni opportuna notizia o chiarimento;*
- *Sottopone al CDA lo schema del Piano programma, del bilancio pluriennale, del Bilancio preventivo economico annuale e degli investimenti, del Bilancio di esercizio e una relazione semestrale sulla gestione;*
- *Firma la corrispondenza e gli atti che non sono di competenza del Presidente del CDA;*
- *Dirige tutto il personale, adottando i provvedimenti inerenti lo stato giuridico- economico e la disciplina del personale demandategli dal CDA e dai contratti collettivi nazionali di lavoro;*
- *Decide le misure disciplinari inferiori alla sospensione in base alle leggi, regolamenti e normative vigenti, adottando nei casi d'urgenza, i provvedimenti di sospensione cautelativa dal servizio del personale, fermo restando quanto previsto in materia dai C.C.N.L.;*
- *Formula proposte per l'adozione di provvedimenti di sospensione, licenziamento o equiparati, del personale;*
- *Presiede le aste, gli appalti e le licitazioni private, con possibilità di delegare tali funzioni a dirigenti del Consorzio;*
- *Firma gli ordinativi al pagamento;*
- *E' responsabile del regolare invio all'Assemblea delle delibere del CDA, per quelle fondamentali e di proposta, da parte del suo Segretario o provvedendovi direttamente;*
- *Esercita infine tutte le attribuzioni conferitegli dalla vigente normativa, dallo Statuto e dal CDA.*

Organigramma aziendale e le principali responsabilità connesse ai ruoli sono riportate all'interno dei Manuali dei Sistemi di gestione.

3.3 La scelta di adottare il Modello ex D.Lgs. 231

CO.SE.A. nel pieno rispetto della propria *mission* aziendale ha voluto scrupolosamente porre attenzione su ciascun processo della propria attività, verificandone l'organizzazione e la gestione con particolare riguardo al rispetto dei valori etici cui da più di quaranta anni ispira il proprio operato.

Nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento dell'attuale situazione aziendale e sotto la spinta di quanto disposto dal D.Lgs 231/01, CO.SE.A. si è pertanto determinata alla realizzazione di alcune azioni correttive e/o migliorative dell'attuale sistema di organizzazione aziendale.

E' dunque coerente con questo obiettivo la scelta di attuare ed adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e di dotarsi di uno specifico Organismo di Vigilanza atto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e a curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione del modello CO.SE.A. si propone di assicurare la massima trasparenza alla propria operatività nel perseguimento degli obiettivi; requisito di trasparenza fortemente sentito come dovuto nei confronti dell'esterno, in particolare nei confronti dei

Comuni Soci.

Si sottolinea che, pur in assenza di un Modello Organizzativo formalizzato, CO.SE.A. fonda da sempre la propria organizzazione su un complesso di regole che ne disciplina da sempre l'attività, nel rispetto della legalità e dei principi etici generali.

In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili per il Modello stesso:

- i principi etici adottati, anche in via di fatto, dal Consorzio;
- il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- i regolamenti aziendali esistenti;
- il sistema di gestione per l'ambiente, certificato ai sensi della norma ISO 14001
- il sistema di gestione per la sicurezza ai sensi della norma OHSAS18001 in corso di implementazione
- il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- in generale, la legislazione e la normativa italiana e straniera applicabile.

3.4 La scelta di adottare il Piano di Prevenzione della Corruzione

Sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in coerenza con le proprie politiche, CO.SE.A. ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione di un Piano di prevenzione della corruzione, quale parte speciale del proprio Modello di Organizzazione e Gestione, a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della Società, dei beni aziendali e delle attese dei Comuni soci, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, aldilà dell'obbligatorietà degli adempimenti previsti, il Piano di prevenzione, efficacemente attuato e monitorato, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale e dei collaboratori, in modo tale da evitare il rischio di comportamenti corruttivi a danno della Società e da stimolare la ricerca di ulteriori margini di efficienza nella gestione del servizio pubblico.

Con l'attuazione del Modello Organizzativo ex Dlgs. 231/2001, CO.SE.A. aveva già adottato nel 2012 un Modello per la prevenzione dei reati presupposto previsti dagli art. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001, compendiata nella Parte Speciale 1 – Reati contro la pubblica amministrazione.

Ora dunque ha inteso estendere la propria azione di prevenzione della corruzione a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, in merito all'attività di pubblico servizio svolta e ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita a dipendenti di CO.SE.A. per trarne un vantaggio privato.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO CO.SE.A.

4.1 Finalità e destinatari

Il modello di organizzazione, gestione e controllo (o, più semplicemente, modello organizzativo) è stato adottato da CO.SE.A. con una duplice finalità:

- tutelarsi dalla sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01
- formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali di riferimento.

integrate ora dall'ulteriore seguente finalità.

- Adempiere a quanto richiesto dalla Legge 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione

In particolare, il Modello si propone di:

- rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di CO.SE.A. dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di CO.SE.A.;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CO.SE.A. in quanto (anche nel caso in cui il Consorzio fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, cui CO.SE.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire al Consorzio, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di indurre in tutti coloro che operino nei processi sensibili la consapevolezza del valore sociale del Modello stesso al fine di prevenire i reati e quindi a favore del rispetto delle regole, dei ruoli, delle modalità operative indicate nei diversi protocolli.

I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di CO.SE.A., ma in particolare:

- il legale rappresentante
- i consiglieri d'amministrazione e i sindaci
- i soggetti apicali
- i dipendenti CO.SE.A.
- gli altri lavoratori di CO.SE.A., indipendentemente dalla forma contrattuale (es. collaboratori a progetto)
- i collaboratori esterni, cioè i consulenti, i fornitori e subappaltatori, i partners.

Per quest'ultima categoria, cioè i collaboratori esterni complessivamente intesi, ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

Nel caso in cui i collaboratori esterni non siano soggetti sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di CO.SE.A., i medesimi rimangono comunque destinatari dei principi etici fondamentali quivi espressi, violando i quali potrebbero generare per CO.SE.A. il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

4.2 Metodologia e struttura

Il Modello è un sistema organizzato di documenti, procedure e attività di lavoro e di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 190/2012.

LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

Il Modello è stato sviluppato tramite un percorso in sintonia con quanto indicato dalle Linee Guida; tale percorso, con le finalità di ogni passo, è di seguito elencato:

1. Effettuazione dell'analisi dei rischi, al fine di individuare i processi e le attività per le quali esiste il rischio di incorrere nei reati previsti dal Decreto.
2. Definizione del Codice Etico, al fine di formalizzare l'etica dei comportamenti.
3. Studio e realizzazione del Modello Organizzativo nelle sue parti generali e speciali, al fine di ottenere un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi.
4. Definizione del sistema disciplinare, al fine di sanzionare le violazioni del Modello.
5. Comunicazione del Modello al personale e sua formazione, al fine di forgiare i comportamenti.
6. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di monitorare sull'efficacia del Modello.
7. Nomina del Responsabile per l'attuazione del Piano, al fine di monitorare sull'efficace attuazione del Piano di Prevenzione per la Corruzione

Dal punto vista documentale, il Modello organizzativo CO.SE.A. ha tenuto conto dei regolamenti e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio (vedi anche par. 0.)

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il precedente percorso ha dato luogo al Modello CO.SE.A., che è articolato come segue:

1. il documento di Analisi dei Rischi, nei suoi successivi aggiornamenti
2. il Codice Etico, che esprime principi di deontologia aziendale, etica d'impresa, valori e principi comportamentali che CO.SE.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli interlocutori sociali.
3. la presente "Parte Generale", che contiene i seguenti punti essenziali:
   - l'introduzione al D.Lgs. 231/01 e alla Legge 190/2012
   - la descrizione del modello organizzativo del Consorzio,
   - l'analisi dei rischi,
   - l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile per l'attuazione del Piano e il monitoraggio del Modello,
   - il sistema di informazione, comunicazione e formazione,
   - il sistema disciplinare e sanzionatorio.
4. Le "Parti Speciali", che contengono l'insieme delle norme operative finalizzate alla prevenzione degli illeciti, suddivise per processi ed aree di attività, ed in particolare:
   - Parte Speciale 1 – Reati contro la Pubblica Amministrazione e Piano di Prevenzione della Corruzione
   - Parte Speciale 2 – Reati societari ed abusi di mercato
   - Parte Speciale 3 – Reati ambientali
   - Parte Speciale 4 – Altri reati

5. Il Sistema di Gestione ambientale secondo la norma ISO 14001, finalizzato al sistematico adempimento di tutte le norme (nazionali e locali) in materia ambientale ed al miglioramento delle performance ambientali del Consorzio
6. Il Sistema di Gestione per la Sicurezza secondo la norma OHSAS18001, finalizzato alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime per infortuni sul lavoro in violazione delle norma sulla sicurezza
7. I regolamenti, i manuali, le procedure ed i moduli adottati da CO.SE.A. ai sensi delle Parti Speciali e dei Sistemi di Gestione per la Sicurezza e l'Ambiente;
8. i documenti operativi richiesti dalle parti precedenti (es. moduli, contratti, schede di controllo, comunicazioni per l'OdV).

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia dal punto di vista della sua affidabilità e robustezza, sia dal punto di vista della sua fruibilità e manutenibilità.

I PRINCIPI OPERATIVI

I princìpi-chiave sui quali è basato il Modello sono:

- la verificabilità delle operazioni: per cui le attività rilevanti devono essere verificabili, così da poter ricostruire decisioni prese e relative responsabilità;
- la separazione delle responsabilità: in base al quale nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo; la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresenta un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;
- la documentazione dei controlli: deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati.

Per quanto riguarda la descrizione del modello organizzativo CO.SE.A., si deve notare che il sistema generale del Consorzio è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno del Consorzio e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure, è opportuno chiarire che si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; mentre si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- coloro che intrattengono per conto del Consorzio rapporti con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza del Consorzio nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;

- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- la procura prevede esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Il Modello organizzativo CO.SE.A. risulta, dunque, coerente con quanto disposto dalle linee guida più recenti elaborate in materia dalle associazioni di categoria, ed in particolare con la Linea Guida di Confindustria del 31/03/2008.

4.3 Aggiornamento e adeguamento

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, ivi compresa l'analisi dei rischi di reato, sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e saranno realizzati da CO.SE.A. in occasione di:

- cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, metodi, strumenti, modalità operative) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche legislative e/o delle linee guida ispiratrici del Modello;

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto sarà compito dell'OdV segnalare le necessità di aggiornamento e di adeguamento, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le azioni conseguenti.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze del Consorzio e all'adeguamento o all'affinamento dell'analisi dei rischi.

5. L'ANALISI DEI RISCHI

5.1 Obiettivi

Obiettivo dell'analisi dei rischi è quello di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività del Consorzio, al fine valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e nei reati di "corruzione" previsti dal Titolo II Capo I del Codice Penale.

L'analisi dei rischi è propedeutica dal punto di vista metodologico a qualunque sistema di prevenzione del rischio e proprio per questo è un passo espressamente richiesto dal D.Lgs. 231/2001, oltre che dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Essa deve evidenziare:

- I processi e le attività a rischio
- Le possibili modalità di attuazione degli illeciti
- Le misure di prevenzione già in atto
- Le attività/processi sui quali è necessario intervenire con azioni/procedure volte a ridurre e tenere sotto controllo il rischio

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" può essere la seguente: *tale che il reato può essere commesso solo eludendo intenzionalmente e fraudolentemente le regole*

L'analisi è inoltre utile a:

- Fornire al Consorzio una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito
- determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.2 Metodologia d'indagine

L'indagine è stata eseguita mediante la raccolta di una serie di informazioni da parte del team di lavoro, sia tramite incontri diretti con i soggetti apicali, sia tramite raccolta ed analisi di documentazione.

In particolare si è proceduto come segue:

- Individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale
- Compilazione di una matrice processi/illeciti, che costituisce una prima e generale mappatura nella quale vengono evidenziati, senza entrare in ulteriori dettagli, i rischi di illecito connessi ai vari processi
- Compilazione, per ogni processo, di una mappa più dettagliata nella quale i vari illeciti vengono analizzati secondo criteri di maggiore approfondimento.

Di ogni categoria a rischio sono state indagate le principali modalità attuative, sulla base di quanto emerso in sede di analisi, mettendo in evidenza i seguenti elementi:

1. Modalità con le quali può essere compiuto l'illecito
2. Situazioni/fasi di lavoro nelle quali può essere compiuto l'illecito
3. Indice di rischio
4. Sistemi di prevenzione già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni

In particolare, in linea con quanto indicato nell'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione, l'Indice di valutazione complessiva del rischio è valutata come segue

Valore frequenza x valore impatto

Il Valore Frequenza, calcolato su una scala da 0 a 5, tiene conto dei seguenti aspetti:

- La discrezionalità del processo
- La rilevanza del processo verso l'esterno
- La complessità del processo
- Il valore economico
- La frazionabilità del processo
- Controlli in essere e loro efficacia

Il Valore Impatto, anch'esso calcolato su una scala da 0 a 5, tiene conto dei seguenti aspetti:

- Grado di estensione del rischio ai vari livelli dell'organizzazione
- Impatto economico
- Impatto reputazionale
- Livello organizzativo coinvolto nel rischio

Tale metodologia è stata applicata per la valutazione dei rischi connessi ai reati contro la PA ex D.Lgs. 231 ed ai reati di "corruzione" ex L.190/2012, mentre in tutti gli altri casi i rischi sono stati descritti come segue:

1. Modalità con le quali può essere compiuto l'illecito
2. Situazioni/fasi di lavoro nelle quali può essere compiuto l'illecito
3. Sistemi di prevenzione già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni

senza dunque il calcolo di un indice di rischio.

5.3 Report dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi fornisce in output:

- Una matrice generale nella quale sono mappate e classificate le fattispecie di reato che possono avvenire presso il Consorzio, messe in relazione con i processi all'interno dei quali possono verificarsi
- Per ogni processo a rischio, secondo quanto individuato nella matrice di cui sopra, una matrice, nella quale vengono sintetizzati gli elementi raccolti nell'indagine.

- Eventuali note integrative, a supporto delle mappe più sopra individuate, in forma di relazione scritta

Le attività a rischio, esito dell'Analisi dei Rischi, sono riprese e riportate anche all'interno delle Parti Speciali del Modello organizzativo.

5.4 Aggiornamento dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi viene riaggiornata, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente di professionisti esterni, nei seguenti casi:

- A seguito di modifiche significative nel modello di organizzazione, gestione e controllo (e dunque al termine del processo di prima implementazione del modello)
- A seguito di mutamenti nel panorama legislativo o dell'introduzione di nuove fattispecie di reato tra quelli cui è applicabile il D.Lgs.231/2001
- A seguito di modifiche nella struttura organizzativa del Consorzio o di nuovi settori di attività che configurano nuovi rischi
- A seguito di eventi rilevanti che possano perturbare la struttura organizzativa, quale elevato turn over, accertamento di violazioni del modello o di illeciti, ecc…

In casi specifici, l'aggiornamento dell'analisi dei rischi può presentarsi solo in forma di relazione scritta, laddove l'aspetto descrittivo assuma maggiore rilevanza e non sia immediatamente riconducibile a schemi e mappe.

A prescindere da ciò, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riesaminare almeno annualmente l'Analisi dei Rischi, al fine di valutarne l'attualità e l'adeguatezza.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV per CO.SE.A.

L'OdV deve fornire precise garanzie di stabilità, qualificazione professionale, efficienza operativa e continuità di azione, indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV:

- sia un organo dotato di autonomia e indipendenza;
- abbia anche come somma delle competenze dei singoli membri, i seguenti requisiti di professionalità:
  - competenze legali giuridiche: padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili
  - conoscenza dei processi aziendali
  - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale
  - competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati
  - esperienza nei processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie

  Può fare ricorso ad eventuali consulenze esterne, per competenze specialistiche (per esempio in relazione alla sicurezza o per pareri legali).
- risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, al C.d.A.;
- operi in autonomia rispetto a coloro su cui effettua la vigilanza;
- effettui reporting periodici, almeno annuali, al C.d.A., ed al Collegio Sindacale;
- la nomina e la revoca dei suoi membri sono di competenza del C.d.A., e per essi non esistano cause di incompatibilità, se non come di seguito specificato.

  Sono cause di incompatibilità:

  1. avere sentenze irrevocabili di condanna (o anche di patteggiamento) relative ad illeciti cui si applica il D.Lgs. 231/2001 e laL.190/2012, o tali da prevedere l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche
  2. l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di CO.SE.A. o direttori generali del Consorzio;
  3. l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o con i direttori generali del Consorzio; avere situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con il Consorzio, avere con la medesima rapporti di lavoro esclusivi o significativi

Possono fare parte dell'Organismo di Vigilanza anche professionisti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'ODV.

Il venir meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

Fanno parte dell'organismo di Vigilanza da un minimo di 1 ad un massimo di 3 membri.

6.2 Durata dell'OdV

L'OdV di CO.SE.A. resta in carica per tre anni. I suoi componenti sono rieleggibili e possono essere revocati in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa e/o giustificato motivo. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico per i membri dell'Organismo di Vigilanza il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

Anche in assenza di tali eventi, laddove vi siano gravi, fondati e documentati motivi per ritenere oggettivamente minata l'azione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di uno ad interim.

L'ODV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente e su proposta dell'OdV, la previsione delle eventuali spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

6.3 Compiti dell'ODV

- Vigila sulla efficace applicazione del modello avendo a tal fine libero accesso a tutti i documenti ed informazioni aziendali;
- Valuta l'adeguatezza del modello, ovvero la sua capacità di prevenire i comportamenti illeciti, in tutti i suoi elementi compreso il sistema sanzionatorio
- Monitora le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, nonché quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'ODV.
- Propone al Consiglio d'Amministrazione gli aggiornamenti del modello in modo dinamico, a seguito della valutazione di adeguatezza di cui sopra; in alternativa fornisce il proprio parere sull'opportunità di apportare modifiche al modello medesimo
- Aggiorna l'analisi dei rischi, secondo le necessità espresse al par. 5.4
- Segnala al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello, proponendo le sanzioni disciplinari per dirigenti e dipendenti (vedi par.9.2.)

- Informa il Consiglio d'Amministrazione di eventuali inadempienze rispetto al modello da parte degli Amministratori, al fine dell'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari. (vedi par vedi par.9.2.)

Al fine di rendere operativo quanto sopra:

- Elabora un programma di verifiche sull'effettiva applicazione del Modello nelle aree di attività a rischio;
- Attua il programma delle verifiche e degli interventi attinenti al medesimo, sia programmati, che straordinari;
- Elabora le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- Raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- Verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie
- Si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio, e ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante dallo stesso OdV. All'OdV devono, inoltre, essere segnalate da parte dei Responsabili d'Area eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda a rischio di reato;
- Si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc).
- Controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati.
- Conduce ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle Parti Speciali;
- Promuove, in coordinamento con la funzione preposta, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- Verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;

6.4 Operatività dell'ODV

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il CDA ne nomina anche il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno trimestrale.

Per la validità della costituzione di ogni seduta, occorre la presenza della maggioranza assoluta dei membri in carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti.

L'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza potrà esplicarsi, in funzione della criticità e delle aree di rischio come segue:

- Controlli sistematici o a campione su singoli atti sensibili di particolare rilevanza (di norma quelli per i quali vige l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza)
- Controlli periodici a campione su tutti i processi aziendali a rischio
- Controlli, su richiesta del Consiglio d'Amministrazione o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, in casi significativi o di condotte illecite o passibili di sanzioni.

Deve essere oggetto di verifica, oltre all'adeguatezza e all'efficace attuazione del modello, anche il livello di conoscenza del modello medesimo da parte del personale, promovendo opportune azioni di sensibilizzazione.

Le attività di verifica dovranno dare origine a report con i seguenti contenuti minimi:

- Processo/atto esaminato
- Riferimento ai documenti esaminati
- Esito complessivo della verifica
- Eventuali rilievi
- Raccomandazioni e azioni correttive a seguito dei rilievi emersi

E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive pianificate.

6.5 Poteri dell'ODV

L'ODV deve aver libero accesso:

- presso tutte le funzioni del Consorzio ed i sistemi informativi aziendali e senza necessità di consenso preventivo, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- ad informazioni utili per indagini e ispezioni, anche raccolte attraverso interviste al personale (con garanzia di segretezza o anonimato);
- 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 di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio di CO.SE.A.
- alle informazioni sui procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni applicate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, nei confronti di Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sulla risoluzione di contratti di collaborazione o la revoca di mandati, e

sulla risoluzione di altri contratti effettuati per violazione delle clausole di osservanza del "modello";

- ai registri delle procure e delle autorizzazioni di spesa;
- a tutte le informative concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma in vigore;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, sindaci o dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;

6.6 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari

L'OdV di CO.SE.A. deve riferire:

- su base continuativa, direttamente al Presidente, trasmettendo i report dei singoli incontri;
- su base periodica, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. La relazione informativa, almeno annuale, consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate
  - l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
  - le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
  - gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- immediatamente, al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente al Collegio Sindacale o all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.

7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Finalità e criteri

La dinamica del Modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo tale da potere effettuare la dovuta azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, che, a cura dei Responsabili di Funzione, permetta all'OdV di monitorare "in remoto" la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito da due tipologie di elementi:

1. Comunicazioni derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente dal Consorzio, ma che potrebbero celare situazioni di rischio;
2. Segnalazioni di infrazione, o di presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti: si tratta di situazioni di gravità conclamata.

7.2 Comunicazioni di operazioni a rischio

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio (secondo le indicazioni specifiche del Modello Organizzativo – Parti Speciali – nello specifico paragrafo denominato "Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza").

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza il verificarsi di tali atti sensibili.

Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

7.3 Segnalazioni di infrazione

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Le figure aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano CO.SE.A. o sue figure o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;

- i rapporti predisposti dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

7.4 Gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni

Per quanto riguarda le comunicazioni ordinarie di operazioni a rischio l'OdV:

- verifica se la comunicazione fosse o meno dovuta, sulla base delle regole predefinite;
- esamina l'oggetto della comunicazione, chiedendo chiarimenti in merito al redattore, nel caso sia necessario;
- decide se approfondire l'esame della situazione, direttamente o indirettamente;
- procede alle azioni necessarie;
- cataloga ed archivia la comunicazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni di infrazione, la figura aziendale deve riferire al suo diretto superiore, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, oppure la figura aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; le iniziative assunte al riguardo dovranno essere condivise dall'OdV, che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo relativo al sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'OdV di regola non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tali fini, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati da parte dell'OdV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

Per quanto concerne le comunicazioni e le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno essere effettuate tramite posta ordinaria all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza Modello 231

c/o CO.SE.A.- CONSORZIO SERVIZI AMBIENTALI

- via Berzantina 30/10 - Castel di Casio (Bo)

oppure tramite posta elettronica all'indirizzo:

organismodivigilanza@cosea.bo.it

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo.

8. IL RESPONSABILE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE ED ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

8.1 Inquadramento normativo

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando la possibilità che sia individuato anche nell'Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001: tale figura prende il nome di Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione

La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata.

La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziali di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo.

Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

8.2 Funzioni, poteri e responsabilità

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- Elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dal Consiglio di amministrazione;
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- Proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- Promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile per l'attuazione del Piano redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di prevenzione della corruzione.

La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale di CO.SE.A. e trasmessa ai Comuni Soci.

Saranno inoltre trasmesse ai Comuni Soci eventuali segnalazioni di illeciti o infrazioni gravi.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile per l'attuazione del Piano elaborerà il Piano annuale di prevenzione della corruzione da portare all'approvazione del CdA.

Visti l'affinità del ruolo tra il Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza descritto ai capitolo precedenti, e stante l'impossibilità, per CO.SE.A., di cogliere il suggerimento fornito dal Piano Nazionale Anticorruzione di fare coincidere le funzioni, il Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione può avvalersi, per le sue attività di vigilanza e reporting nonchè di segnalazione da parte dei destinatari, di quanto già posto in essere dall'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231 (vedi capitolo precedente).

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala anche la responsabilità per la vigilanza in merito a:

- obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- disposizioni sulla incompatibilità e inconferibilità degli incarichi (art. 15-20 del d.lgs. 39/2013)
- disposizioni in materia di formazione delle commissioni (art. 35 bis D.Lgs. 165/2001)

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine

dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

L'esistenza di una responsabilità dirigenziale connessa alla predisposizione e all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza rende necessario un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, ai fini della retribuzione variabile e di risultato come previsto dai CCNL applicabili.

8.3 Gli altri soggetti coinvolti

Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA di Cosea è l'organo di indirizzo che nomina il responsabile del piano e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.

Il CdA approva il Piano della prevenzione della corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.

Il CdA riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal responsabile con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

I Dirigenti responsabili delle aree a rischio corruzione

Ai dirigenti titolari dei Processi/Attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione;
- Partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il responsabile per individuare le misure di prevenzione;
- Assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- Adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

Dipendenti/Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito al proprio dirigente o all'Ufficio Personale e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Finalità e criteri

Ai fini dell'efficacia del Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione, è obiettivo di CO.SE.A. garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- i membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dichiarano e/o sottoscrivono analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

L'attività di formazione comporta che CO.SE.A. curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza del Consorzio.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da CO.SE.A. in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sulla base di criteri di efficacia, efficienza, proporzionalità in funzione del rischio, livello di competenza del personale.

Sono previste specifiche attività di formazione/sensibilizzazione, di cui deve essere conservata idonea registrazione, da eseguire:

- A seguito della prima approvazione del modello
- In caso di modifiche o aggiornamenti significativi
- Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione, a seguito delle attività di verifica
- Per il personale neoassunto

E' compito dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione verificare il rispetto dei programmi formativi definiti, sia in

termini di quantità che di qualità, e la effettiva partecipazione delle funzioni previste. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Sono previsti tre livelli di attività formative:

1. Sensibilizzazione e formazione generale rivolta a tutti gli apicali ed i responsabili delle funzioni presenti in organigramma; oggetto di questa formazione sono:
   - Le novità introdotte dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Legge 190/2012
   - L'etica e la legalità d'impresa
   - I fenomeni corruttivi e le modalità di prevenzione
   - Il modello organizzativo come esimente di responsabilità e sistema di governance d'impresa
   - L'analisi dei rischi realizzata presso CO.SE.A.
   - La struttura del modello organizzativo di CO.SE.A. ed i suoi elementi essenziali
   - Il sistema sanzionatorio
   - Ruolo dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione
2. Formazione specifica rivolta al personale coinvolto nelle attività a rischio; in questo caso oggetto dell'attività formativa deve essere il ruolo specifico svolto da ciascuno all'interno del Modello e gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza
3. Formazione ai membri dell'Organo di Vigilanza, con i contenuti generali del livello 1 e con l'analisi approfondita (anche in autoformazione) del modello organizzativo di CO.SE.A.. Deve essere oggetto di formazione, se non già facente parte del curriculum dei membri, la formazione sulle tecniche di auditing dei sistemi di gestione.

Gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008 rientrano tra le attività da tenere sotto controllo, mediante appositi strumenti previsti dal Sistema di gestione per la Sicurezza e non sono qui regolamentati.

Per quanto riguarda le comunicazioni interne, l'OdV curerà che il sistema comunicativo, sia informatico, che cartaceo, operi con costante e regolare funzionalità.

Ciò sia per le segnalazioni di notizie di rilievo da parte del personale o di terzi, sia per le ordinarie comunicazioni per le operazioni a rischio, sia per le comunicazioni da parte dell'OdV al Vertice Aziendale e al personale.

9.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti

I contratti di collaborazione e di fornitura contengono l'impegno al rispetto del Codice Etico di CO.SE.A., che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

9.3 Piano di comunicazione verso i Comuni Soci ed i cittadini

Il Modello ed il Piano delle Prevenzione della Corruzione nei suoi vari aggiornamenti, unitamente alla Relazione Annuale del Responsabile per l'attuazione del Piano, vengono

trasmessi ai Comuni Soci e pubblicati sul sito internet aziendale a disposizione dei cittadini.

9.4 Obblighi di trasparenza

Cosea ha l'obbligo di:

- Collaborare con i Comuni Soci per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è essenziale l'attuazione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni verranno applicate ad ogni comportamento dei Destinatari che integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero una violazione del Modello, a prescindere dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello soggetto a sanzione:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e dalla L.190/2012;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
  - espongano il Consorzio a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012

    e/o
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012

    e/o
  - tali da determinare l'applicazione a carico del Consorzio di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico
- la mancata informazione all'organismo di Vigilanza nei casi previsti
- la violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti

Come il Codice Etico, il presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale (collaboratori). Comportamenti contrari al Modello possono pertanto costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno determinate in relazione a:

- Gravità delle violazioni commesse in relazione al potenziale danno per CO.SE.A.
- Mansioni, qualifica e livello del lavoratore
- Intenzionalità o grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- Eventuali precedenti del lavoratore

La competenza per la scelta della sanzione più idonea, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, spetta al Consiglio d'Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza valutare l'effettività e l'efficacia del sistema sanzionatorio.

10.1 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della legge n.300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), sono quelli previsti dall'art.68 del CCNL Federambiente e precisamente:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
- Licenziamento con preavviso e TFR
- Licenziamento senza preavviso e TFR

Restano ferme, e si intendono dunque interamente richiamate, tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

10.2 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti

Nel caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e dal presente Modello di Organizzazione, si provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

Si segnala che costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

10.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Si segnala che costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Sanzioni sono previste anche nel caso in cui gli amministratori non abbiano saputo tenere debitamente conto delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza in merito a violazioni del modello medesimo.

10.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.) in contrasto con le linee di condotta previste dal "modello" e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001 potrà

determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei contratti, la risoluzione del contratto, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni subiti da CO.SE.A..

10.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del modello da parte dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.6 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di Vigilanza

Nel caso in cui, per negligenza od imperizia, i membri dell'Organismo di Vigilanza non abbiano saputo individuare e conseguentemente segnalare violazioni del modello, oppure tenere debitamente conto di segnalazioni giunte dal CdA od altri enti aziendali, il Consiglio d'Amministrazione potrà revocarne il mandato, prima della scadenza naturale, configurandosi la giusta causa.

10.7 Azione di risarcimento dei danni

CO.SE.A. promuove azione di risarcimento in presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in caso di accertamento della responsabilità dell'autore dell'illecito e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società.