



CONSORZIO VENEZIA NUOVA

commissariato ai sensi dell'art. 95, comma 18, del D.L. n. 104/2020,
convertito con modificazioni con L. n. 126/2020 e successivo D.M. n. 518 del 19.11.2020
Sede legale e amministrativa: 30122 Venezia, Castello 2737/f

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 –
*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a
norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

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

STRUTTURA DEL MODELLO

- **CODICE ETICO**

- **PARTE GENERALE**

- **PARTE SPECIALE**
 - **Sezione A – Contenuto della Parte speciale – Attività sensibili – Procedure**
 - **Sezione B – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**
 - **Sezione C – Reati informatici e trattamento illecito di dati**
 - **Sezione D – Delitti di criminalità organizzata**
 - **Sezione E – Reati contro la fede pubblica**
 - **Sezione F – Reati societari**
 - **Sezione G – Reati in materia antinfortunistica**
 - **Sezione H – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
 - **Sezione I – Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore**
 - **Sezione J – Intralcio alla giustizia**
 - **Sezione K – Reati ambientali**
 - **Sezione L – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
 - **Sezione M – Reati tributari**
 - **Sezione N – Reati di contrabbando**
 - **Sezione O – Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Sommario

Glossario	6
Abbreviazioni	15
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DERIVANTE DA REATO	16
1.1 Definizione.....	16
1.2 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. introduzione	16
1.3 Individuazione degli Enti e dei soggetti autori dei reati.....	18
1.4 I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	22
1.5 Le sanzioni applicabili e l’esonero dalla responsabilità degli Enti (adozione del Modello 231 e nomina dell’Organismo di Vigilanza)	25
1.6 Le “Linee guida 231” di Confindustria – Le componenti del Modello 231	31
2. IL MODELLO 231 DEL CONSORZIO VENEZIA NUOVA	32
2.1 Il Consorzio Venezia Nuova	32
2.2 Lo scopo del Modello 231 del Consorzio Venezia Nuova	35
2.3 Il processo di valutazione dei rischi di commissione dei reati 231 (“ <i>risk assessment 231</i> ”): metodologia e <i>risk criteria</i> – Il concetto di “rischio accettabile”	36
2.4 La revisione del Modello 231	38
2.5 I principi ispiratori del Modello 231 – Le componenti del Sistema prevenzionistico	39
2.6 I principi generali a base del Sistema prevenzionistico 231	43
2.7 La struttura del Modello 231.....	44
2.8 La validità del Modello – I Destinatari.....	45
3. I PRINCIPI GENERALI E I VALORI ETICI	46
3.1 I principi generali del SCI	47
3.2 I principi generali di comportamento	50
3.3 I valori etici	51
4. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231	52
5. LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO DEI DESTINATARI	54
6. LA FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI	57
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	57
7.1 Generalità	57
7.2 Misure nei confronti dei dirigenti	60
7.3 Misure nei confronti dell’altro personale dipendente.....	60
7.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni	61
7.5 Sanzioni nei confronti di coloro che risultino essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21 del D.lgs 24/23	61

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	61
8.1 Requisiti.....	61
8.2 Composizione dell'OdV	63
8.3 Nomina e durata della carica	63
8.4 Cause di ineleggibilità e decadenza.....	63
8.5 Revoca e sostituzione	65
8.6 Continuità dell'azione.....	66
8.7 Compiti – Poteri – Responsabilità - Tutele	67
8.8 Dotazione di risorse.....	68
8.9 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo.....	69
8.10 Reporting dell'Organismo nei confronti del Commissario Liquidatore.....	71
8.11 Raccolta e conservazione delle informazioni	71
8.12 Riservatezza	72

Allegati alla Parte generale

- **Allegato 1:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- **Allegato 2:** Testo delle norme incriminatrici (reati-presupposto) ed esemplificazione delle modalità attuative dei reati
- **Allegato 3:** Sintesi del risk assessment 231 e dei reati rilevanti
- **Allegato 4:** Organigramma aziendale al 19 maggio 2023
- **Allegato 5:** Risk assessment 231: metodologia e risk criteria
- **Allegato 6:** Procedura <<Gestione delle segnalazioni (rilevanti ai fini del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01)>>
- **Allegato 7** Categorie di reato rilevanti
- **Allegato 8** Elenco presidi di controllo
- **Allegato 9** Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Glossario

- "Attività sensibili" (o "aree a rischio" o "processi sensibili" o "processi a rischio"): le attività svolte dall'Ente nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati; le attività sensibili si distinguono in:

- a. attività "operative", costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "ispezioni degli organi di controllo", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione);
- b. attività "strumentali", costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commissivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali (a titolo esemplificativo) le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "rimborsi spese ai dipendenti" e "sistema premiante del personale" per quanto si riferisce al reato di corruzione).

- "Apicali" (o "Soggetti apicali"): 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

- "Aree": aggregazioni organizzative di funzioni specialistiche tecniche che, per la loro complessità, possono avvalersi anche di professionalità tecnico specialistiche esterne. E' Responsabile di Area chi ha la responsabilità di processi, attività e risorse umane e può coordinare consulenti /professionisti esterni.

- "Aree sensibili": aree operative nelle quali si collocano le attività sensibili.

- "Autorità": Organismi pubblici con poteri autoritativi; tra esse si ricomprendono (a titolo esemplificativo): l'Autorità giudiziaria, i Ministeri, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della privacy, l'Autorità per la vigilanza sui

contratti pubblici e le altre Autorità di vigilanza, il Provveditorato Interregionale per le Opere Pubbliche per il Veneto, il Trentino-Alto Adige e il Friuli-Venezia Giulia.

- **“Authority Matrix”**: prospetto riepilogativo delle deleghe e procure.

- **“Cabina di Regia”**: organismo previsto dall’art. 5, comma 14, del Protocollo di legalità “Sistema Mose”.

- **“Codice appalti pubblici” (o “Codice appalti”)**: il Decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”

- **“Codice Etico aziendale” (o “Codice Etico”)**: codice di comportamento adottato dall’Ente con riferimento allo svolgimento delle sue attività e della propria *mission*, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna); il Codice Etico è parte integrante del Modello.

- **“ConSORZIATI”**: soggetti partecipanti al Consorzio Venezia Nuova.

- **“ConSORZIO”**: si intende il Consorzio Venezia Nuova, con sede a Venezia.

- **“CONSULENTI”**: coloro che collaborano con l’Ente in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

- **“Control and Risk Self Assessment”**: metodologia che ha come obiettivo quello di migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L’autovalutazione di Controlli e Rischi è svolta da ciascuna funzione aziendale interessata, al fine di identificare le eventuali aree “sensibili” ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati. In sede di revisione del Modello

tale attività è stata svolta con il supporto di un consulente esterno esperto nella legislazione e implicazioni del Decreto 231.

- **"Decreto Sicurezza"** (o **"Testo unico sicurezza"**): il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.

- **"Decreto 231"** (o **"Decreto"** o **"D.Lgs. n. 231/2001"**): il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* e s.m.i.

- **"Destinatari"** (o **"Soggetti destinatari"**) del Modello: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Consorzio, vale a dire: Commissario Liquidatore, Direttore generale, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori esterni, controparti contrattuali (Consoziati, consulenti, fornitori, ecc.) nonché membri dell'Organismo di Vigilanza e, ove nominato, del Collegio sindacale/Sindaco unico. A ciascun destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche **"Sistema disciplinare"**, come descritto nella presente Parte generale del Modello).

- **"Direzione Generale"**: articolazione organizzativa che attua gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dal Commissario Liquidatore

- **"Direzioni"**: articolazioni organizzative che rappresentano un presidio organizzativo complesso a cui è stata assegnata la responsabilità di applicazione delle direttive e delle linee-guida impartite dal Commissario Liquidatore e dal Direttore Generale.

Rispondono direttamente al Commissario Liquidatore.

- **"Dipendenti"**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente, ivi compresi i dirigenti.

- **"Direttore dell'esecuzione del contratto/della perizia"**: i soggetti nominati dal Consorzio per lo svolgimento – nell'ambito delle proprie mansioni – delle attività di controllo sulla regolare esecuzione delle opere nel rispetto dei tempi e dei costi secondo le prescrizioni contrattuali.

- **"Enti/e" (o "Consorzio")**: soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire <<enti forniti di personalità giuridica e ... società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>¹, esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché ... enti che svolgono di rilievo costituzionale>>². Si intende anche, in senso specifico, il Consorzio Venezia Nuova, con sede a Venezia.

- **"Esponenti aziendali"**: il Commissario Liquidatore, il Direttore Generale e i Dipendenti del Consorzio.

- **"Fornitori"**: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- **"Incaricato di pubblico servizio"**: la definizione della categoria di *"soggetti incaricati di un pubblico servizio"* non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria, è necessario partire dalla definizione fornita dal codice penale e dalle interpretazioni emerse a seguito dell'applicazione pratica. In particolare, l'art. 358 del codice penale stabilisce che: <<Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale>>.

Quindi, affinché possa definirsi pubblico, il *"servizio"* deve essere disciplinato (così come la *"pubblica funzione"*) da norme di diritto pubblico; tuttavia, in questo caso, senza i poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

Inoltre, la legge precisa che non può mai costituire *"servizio pubblico"* lo svolgimento di <<semplici mansioni di ordine>> né la <<prestazione di opera meramente materiale>> (art. 358, comma 2, c.p.). La giurisprudenza ha individuato una serie di *"indici rivelatori"* del carattere pubblicistico

¹ Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001.

² Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001.

dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: (i) la sottoposizione a un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché a un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; (ii) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; (iii) l'apporto finanziario da parte dello Stato; (iv) la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica. L'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato, dunque, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale. Recentemente la Corte di Cassazione ha affermato che è incaricato di pubblico servizio chi in concreto lo esercita, indipendentemente anche da qualsiasi rapporto di impiego con un determinato ente pubblico (sent. n. 28424 del 12.06.2013).

- **"Linee guida 231"**: linee guida definite da Confindustria (e dalle altre Associazioni di categoria) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7, D.Lgs. n. 231/2001.

- **"Modello" (o "Modello 231")**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001; in senso specifico, il modello adottato dal Consorzio.

- **"Organismo di Vigilanza"**: <<Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo>> cui l'Ente ha affidato <<il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza>> del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento³.

- **"Principio di legalità"**: principio sancito dall'art. 2, D.Lgs. n. 231/2001 (<<1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.>>).

- **"Procedura" (o "Protocollo operativo")**: insieme di regole e protocolli, anche non formalizzati, per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali.

³ Art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001.

- **"Procuratori"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto del Consorzio sulla base di un mandato.

- **"Protocollo di legalità"**: misura di prevenzione nei confronti di pratiche corruttive, concussive o comunque tendenti ad inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa nell'ambito dei pubblici appalti banditi dall'Amministrazione. In senso specifico, il <<Protocollo di legalità "Sistema Mose">> stipulato a Venezia il 17 giugno 2022 tra: la Prefettura. Ufficio Territoriale del Governo di Venezia, l'Amministrazione concedente della concessione (Dipartimento per le Opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche, le risorse umane e strumentali del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, il Commissario Straordinario per il Mose, il Consorzio e Confindustria per la Provincia di Venezia.

- **"Pubblica Amministrazione"**: nel codice penale non esiste una definizione di *"Pubblica Amministrazione"*. Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono <<*tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici*>>. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato *"Ente della pubblica amministrazione"* qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*>>⁴.

- **"Pubblico ufficiale"**: ai sensi dell'art. 357, primo comma, del codice penale: <<*Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*>>. Il secondo comma della stessa norma si preoccupa, poi, di definire la nozione di *"pubblica funzione amministrativa"*. Non si è invece compiuta un'analogia

⁴ <<*tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.*>>

attività definitoria per precisare la nozione di “*funzione legislativa*” e “*funzione giudiziaria*”, in quanto l’individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha, di solito, dato luogo a particolari problemi. Pertanto, il secondo comma dell’articolo in esame precisa che agli effetti della legge penale: <<è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi>>. In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da “*norme di diritto pubblico*”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato. Recentemente, la Corte di Cassazione ha affermato che la qualifica penalistica di pubblico ufficiale deve essere riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o “*semplici privati*”, quale che sia la loro posizione soggettiva, possono e debbono, nell’ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati (Cass., Sez. VI pen., sent. 21.05.2013, n. 35512).

- “*Reato/i*” (o “*Reato/i-presupposto*”): il/i reato/i ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

- “*Risk Matrix 231*” (o “*Risk Matrix*”): mappa delle attività e dei connessi rischi di reato, predisposta in occasione del processo di *risk management* svolto preliminarmente all’adozione del presente documento e periodicamente aggiornata dal *management*.

- “*Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi*⁵” (o, più brevemente, “*Sistema di controllo interno*”): il termine può riferirsi sia a un “*processo*” che a un “*insieme di regole, procedure e strutture organizzative*”, come di seguito precisato:

(i) <<*processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*

- *efficacia ed efficienza delle attività operative;*

⁵ Per il passaggio da un “*sistema di controllo interno*” a un “*sistema di controllo interno e di gestione dei rischi*” si veda il nuovo art. 7 (corrispondente al precedente art. 8) del Codice di autodisciplina di Borsa italiana 2011 (cd. “Codice Preda”).

- *attendibilità delle informazioni di bilancio;*
- *conformità alle leggi ed ai regolamenti in vigore*>>⁶;

(ii) <<*l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati*>>⁷.

- **"Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza"**: nello specifico, il sistema gestionale (certificato) adottato dal Consorzio quale << *strumento per:*

- . *stabilire e mantenere responsabilità e regole univoche di conduzione dei processi;*
- . *conseguire la soddisfazione del Cliente;*
- . *dimostrare la capacità di eseguire opere, studi, monitoraggi conformi alle specifiche del cliente e alle norme cogenti applicabili;*
- . *raggiungere gli obiettivi della Qualità, anche attraverso opportuni processi di miglioramento;*
- . *assicurare la salute e la sicurezza dei collaboratori, prevenendo infortuni e malattie;*
- . *soddisfare il rispetto dei requisiti di legge applicabili*>>⁸

- **"Uffici"**: articolazioni organizzative che svolgono le attività a loro affidate, anche mediante eventuale coordinamento di specifiche Unità.

E' Responsabile di Ufficio chi ha la responsabilità di processi, attività e risorse umane.

I Responsabili rispondono direttamente ai Direttori.

- **"Unità"**: articolazioni organizzative di una Direzione di una Area o di un Ufficio. Il personale assegnato alle Unità può fornire il proprio contributo funzionale anche ad altre Unità di competenza della propria Area/Ufficio e/o di altre Aree/Uffici. L'Unità è coordinata da una risorsa individuata nell'ambito dell'Ufficio di appartenenza e/o della Direzione e risponde al Responsabile di Ufficio e/o della Direzione. Le Unità costituiscono suddivisioni interne di natura non rigida, ma ridefinibili in ragione dell'evoluzione delle esigenze operative e delle risorse disponibili.

⁶ Vgs. *CoSO Report sull'E.R.M. (Enterprise Risk Management)*.

⁷ Vgs. Codice di Autodisciplina per le società quotate, Borsa italiana S.p.a., 2006, para. 8 (nella versione 2011 del Codice, v. art. 7).

⁸ V. <<*Manuale del Sistema di Gestione integrato Qualità-Sicurezza*>> (UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 45001:2018).

Abbreviazioni

- "CCNL": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dal Consorzio (contratto Edile).
- "CRSA": *Control & Risk Self Assessment* (v. "Glossario").
- "c.c.": codice civile – R.D. 16.03.1942, n. 262 e s.m.i.
- "c.p.": codice penale – R.D. 19/10/1930, n. 1398 (Gazzetta n. 251 del 26/10/1930) e s.m.i.
- "c.p.p.": codice di procedura penale – D.P.R. 22/09/1988, n. 447 (Gazzetta ufficiale n. 250 del 24/10/1988) e s.m.i.
- "CVN": Consorzio Venezia Nuova
- "DEC": Direttore dell'Esecuzione del Contratto (o della perizia - v. "Glossario").
- "D.L.": Decreto legge.
- "D.Lgs.": Decreto legislativo.
- "L.": Legge.
- "OdV": Organismo di Vigilanza (nominato dal Consorzio ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 - v. "Glossario").
- "P.A.": Pubblica amministrazione (inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio).
- "S.C.I.": Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (v. "Glossario")
- "S.G.S.L.": "Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" (citato dall'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008).
- "s.m.i.": successive modifiche e integrazioni.
- "ss.": seguenti.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DERIVANTE DA REATO

1.1 Definizione

La fattispecie che determina la responsabilità (c.d. “para-penale”) amministrativa degli enti è disciplinata dal **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231** (v. succ. par. 1.2); essa nasce dalla realizzazione (sia nella forma consumata, sia - ove previsto - nella forma tentata) di specifici reati (c.d. “reati-presupposto”), ai quali consegue la formale naturale forma di responsabilità.

Il fatto costituente condotta penalmente rilevante (a carico della persona fisica) e illecita sul piano “*amministrativo*” (a carico dell’ente) è sempre il medesimo.

La responsabilità dell'ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto (“soggetti apicali” e “soggetti sottoposti” – v. oltre).

1.2 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. introduzione

Al fine di rispondere alle esigenze di repressione di alcuni illeciti (tra cui la corruzione di pubblico ufficiale, da anni dilagante nell'economia nazionale e transnazionale), la stessa *Legge n. 300/2000*, all’*art. 11*, delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica.

In particolare, con la **Legge 29 settembre 2000, n. 300** l’ordinamento italiano ha recepito i seguenti **provvedimenti internazionali**:

- Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, siglata a Bruxelles il 26 luglio 1995;
- Primo Protocollo di tale Convenzione, siglato a Dublino il 27 settembre 1996;
- Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale di detta Convenzione, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, con annessa dichiarazione, siglato a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione in cui siano coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione, siglata a Bruxelles il 26 maggio 1997;

- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, siglata a Parigi il 17 settembre 1997.

Tenuto conto delle istanze dottrinali e dei principi normativi tradizionali (in particolare il principio di irresponsabilità penale degli enti – *societas delinquere non potest* – trasfuso nell'art. 27, commi 1 e 3 della Costituzione) con il **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (in seguito, per brevità, il "Decreto")⁹ il legislatore delegato ha costruito una responsabilità amministrativa "ibrida", vale a dire la "responsabilità amministrativa (degli enti) dipendente da reato" (da alcuni definita "responsabilità para-penale").

Il citato **Decreto legislativo n. 231 del 2001** (entrato in vigore il 4 luglio 2001) reca la:

**"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**

Tale provvedimento (le cui disposizioni sono riportate nell'**Allegato 1** alla presente Parte generale), emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha così inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità di determinati soggetti alle Convenzioni internazionali sopra elencate:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto n. 231 del 2001 è stato, quindi, introdotto nell'ordinamento italiano un **regime di responsabilità amministrativa derivante da reato** (cioè, un sistema sanzionatorio alternativo a quello penale) a carico di determinati soggetti - denominati "**Enti**" - per reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da "*soggetti apicali*" o "*soggetti sottoposti*".

⁹ Il provvedimento è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

L'ampliamento della responsabilità ha inteso coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali anche **gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato**.

1.3 Individuazione degli Enti e dei soggetti autori dei reati

Con riguardo alla tipologia dei reati e, soprattutto, alle caratteristiche proprie del sistema sanzionatorio, risultano **destinatari delle norme recate dal D.Lgs. n. 231/2001**

TUTTI I SOGGETTI (ENTI) **CON O SENZA PERSONALITA' GIURIDICA**

che, nell'ambito di una realtà imprenditoriale, ispirano la propria gestione – esclusivamente o prevalentemente – a finalità di lucro (cioè, profitto in senso economico).

A titolo esemplificativo:

- persone fisiche (*artigiani, commercianti*);
- società di persone, associazioni, enti ed organismi aventi carattere personale;
- società di capitali (*S.p.A., S.r.l., ecc.*).

Sono, invece, **esclusi**:

- gli enti privi di personalità giuridica che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, cioè depositari di funzioni che trovano espresso riconoscimento nella Costituzione (ad es.: *partiti politici, organizzazioni sindacali, . . .*)
- lo Stato, gli enti pubblici territoriali e gli enti ed organizzazioni associative “a soggettività pubblica” - non privatizzate - che svolgono un pubblico servizio (ad es.: *ACI, CRI, CAI, Accademie culturali, Ordini e Collegi professionali*).

L'art. 5 del Decreto legislativo n. 231/2001 (v. Allegato 1, cit.) stabilisce che l'**Ente è responsabile** per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio** da (v. succ. **Figura 1**):

- a) **persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia**

finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli enti medesimi.

- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Figura 1



Ne consegue che l’Ente non risponde se i suddetti soggetti hanno agito nell’interesse “esclusivo” proprio o di terzi (v. succ. [Figura 2](#))¹⁰.

Figura 2



Nella punizione degli illeciti penali, l’apparato normativo e sanzionatorio mira, quindi, a coinvolgere:

- gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato;
- le persone fisiche autrici del reato, siano esse collocate in posizione **apicale** (cioè coloro che rivestono, di diritto o di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell’Ente o di una sua unità organizzativa) o in posizione **sottoposta** (cioè coloro che, pur sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto **apicale**, possono comunque commettere reati o ne consentono la commissione in virtù di impropria e negligente esecuzione delle operazioni aziendali).

¹⁰ V. art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001 (Allegato 1, cit.).

Con riguardo al principio di prevalenza della “funzionalità” del soggetto piuttosto che della “appartenenza”, l’Ente è **responsabile anche nel caso di reati commessi da soggetti estranei alla propria organizzazione**, sempre che non siano sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Nel **caso in cui il reato sia commesso dai cd. “soggetti in posizione apicale”**, il Decreto prevede un particolare meccanismo di inversione dell'onere della prova: si presume la sussistenza del requisito di “colpevolezza” dell'ente, salvo che esso stesso riesca a dimostrare la propria estraneità fornendo la prova di avere adottato ed attuato un apposito *modello di organizzazione e di gestione* per prevenire il rischio della commissione di reati della specie, modello che, però, è stato fraudolentemente eluso dagli amministratori infedeli.

Diversamente, **nel caso dei “soggetti sottoposti”** gli organi accertatori devono appurare che la commissione del reato-presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici aziendali, nonché dalla mancata adozione ed attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo interno.

Il **procedimento di accertamento** degli illeciti amministrativi dipendenti da reato segue le regole del codice di procedura penale e delle relative norme di attuazione ed è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato-presupposto.

In particolare, il pubblico ministero che acquisisce la notizia dell'illecito amministrativo dipendente da reato annota immediatamente tali elementi nel registro delle notizie di reato e procede all'accertamento di tale illecito entro gli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato-presupposto.

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

In forza del *principio dell'autonomia della responsabilità dell'ente*, la responsabilità amministrativa in discussione sussiste in capo all'ente anche nel caso in cui:

- l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile;
- il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Un ulteriore aspetto di particolare rilievo – sul quale occorre soffermare l’attenzione facendo riferimento alle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria (versione giugno 2021) – è

quello relativo alla **rilevanza delle ipotesi di concorso nel reato ai fini della valutazione della responsabilità dell'ente.**

Al riguardo, infatti, Confindustria ha precisato quanto segue:

*<< È importante sottolineare che **la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.***

Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel codice penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p.1 e 113 c.p. Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del decreto 231.

Diversi possono essere i settori di business nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership

A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d.lgs. n. 81/2008).

*Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia **ambientale**. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.*

Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.

...(omissis)...

*Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del c.d. **concorso dell'extraneus nel reato "proprio"**.>>*

Inoltre, la responsabilità prevista dal citato Decreto si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero**, a meno che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.4 I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

Come sopra precisato, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 l'Ente è responsabile in via amministrativa qualora determinati soggetti commettano **taluni specifici reati** (per il "principio di legalità" si rinvia al successivo par. 1.5).

Il Decreto n. 231/2001 e altre disposizioni di legge – a oggi emanate nella fase di continua evoluzione della originaria normativa – indicano espressamente le tassative ipotesi di reato costituenti presupposto per l'applicazione delle sanzioni previste dallo stesso Decreto.

Le **fattispecie di reato** in discussione rientrano nelle **categorie sottoindicate** (per l'elenco completo dei reati e delle relative norme incriminatrici nonché per una esemplificazione delle relative modalità attuative si rinvia all'**Allegato 2**¹¹):

1. N.	2.1 Normativa: D.Lgs. n. 231/2001	2.2 Normativa: altre disposizioni	3. Categoria reato
IdCategoriaReato1	Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001 Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001		1. Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato2	Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001		2. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato3	Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001		3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato4	Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001		4. Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato5	Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001		5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato6	Art. 25-ter, D.Lgs. n.		6. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

¹¹ Tale Allegato viene aggiornato con cadenza trimestrale e reso disponibile alla consultazione del personale.

	231/2001		
IdCategoriaReato7	Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001		7. Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato8	Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001		8. Delitti contro la personalità individuale (artt. 25-quater.1 e 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato9	Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001		9. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 - per illeciti amministrativi v. art. 187-quinquies, TUF)
IdCategoriaReato10		Artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146	10. Reati transnazionali (artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146)
IdCategoriaReato11	Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001		11. 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 (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato12	Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001		12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato13	Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001		13. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato14	Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001		14. Intralcio alla giustizia (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato15	Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001		15. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato16	Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001		16. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato17	Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001		17. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
IdCategoriaReato18	Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001		18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
IdCategoriaReato19		Art. 12, L. 14.01.2013, n. 9	19. Reati a carico degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva
IdCategoriaReato20	Art. 25-quinquiesdecies,		20. Reati tributari

	D.Lgs. n. 231/2001		
IdCategoriaReato21	Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001		21. Contrabbando
IdCategoriaReato22	Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001		22. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
IdCategoriaReato23	Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001		23. Delitti contro il patrimonio culturale
IdCategoriaReato24	Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001		24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Per una sintesi del *risk assessment* 231 (v. succ. par. 2.3) e delle prescrizioni incriminatrici rilevanti, si rinvia all’**Allegato 3**.

L’aggiornamento “in senso dinamico” riferito alle novità normative rilevanti è assicurato anche mediante l’utilizzo di un apposito Portale web di informazione giuridica sul D.Lgs. n. 231/2001: www.italianlaw231.com.

La **futura evoluzione della normativa** (con la possibile introduzione di nuove fattispecie di reato-presupposto), **della giurisprudenza e delle linee guida di categoria** (in particolare, gli eventuali aggiornamenti inerenti i documenti di Confindustria “Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo”, sia “Parte generale” che “Appendice–Case study”¹²) sarà oggetto di specifica attenta valutazione ai fini della eventuale integrazione e/o modifica del Modello 231 del Consorzio approvato ¹³.

¹² L’ultima versione risale al giugno 2021.

¹³ Al riguardo già la relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001 affermava che il nuovo sistema sanzionatorio avrebbe potuto, in futuro, “con l’aggiunta di qualche semplice adattamento ... ricomprendere e disciplinare ... forme di responsabilità legate ad un più ampio ventaglio di reati”.

1.5 Le sanzioni applicabili e l'esenzione dalla responsabilità degli Enti (adozione del Modello 231 e nomina dell'Organismo di Vigilanza)

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – tutte applicabili da parte del giudice penale – sono le seguenti:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive¹⁴;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** è sempre applicabile (art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001).

Essa si applica con il “sistema delle quote”; le quote variano da un minimo di cento ad un massimo di mille. Il valore unitario della quota può oscillare da un minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro.

Conseguentemente, detta sanzione – che si prescrive nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato-presupposto – è non inferiore a 25.822 euro e non superiore a 1.549.371 euro.

Per la sua determinazione il giudice deve tener conto di diversi fattori; al riguardo un particolare rilievo assumono: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; l'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato o per evitare la reiterazione degli illeciti; le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le possibili **sanzioni interdittive**, particolarmente gravi, sono:

- l'interdizione 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;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni si applicano, però, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e non trovano applicazione quando l'autore ha commesso il reato nel prevalente interesse proprio o

¹⁴ V. artt. 13 e segg., D.Lgs. n. 231/2001.

di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e quando è stato cagionato un danno di particolare tenuità.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Decreto le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (v. succ. **Figura 3**):

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Figura 3



Con la sentenza di condanna il giudice dispone sempre la **confisca del prezzo o del profitto del reato** (somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.

Quando viene applicata una delle sanzioni interdittive sopra menzionate il giudice può poi ordinare la **pubblicazione della sentenza di condanna** una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali da lui scelti oppure mediante affissione nel comune dove l'ente ha sede.

Infine, si precisa che si applicano solo le sanzioni pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

- ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione, nelle forme del **tentativo**, dei delitti per i quali è prevista la responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (comma 1, art. cit.);
- l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (comma 2, art. cit.)¹⁵.

L'art. 6 del Decreto 231/2001 (v. Allegato 1, cit.), nell'introdurre il "*regime di responsabilità amministrativa degli Enti*", dispone altresì che la **responsabilità dell'Ente è esclusa** qualora sia stato **adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**.

In sostanza, la suddetta norma prevede una forma specifica di esonero (condizione esimente) da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il relativo aggiornamento, è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) vi sia stata concreta e adeguata vigilanza da parte del predetto Organismo di controllo;
- d) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il predetto modello di organizzazione e gestione.

¹⁵ Rappresenta un'ipotesi particolare del cd. "recesso attivo" previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Ne consegue che la realizzazione della condizione esimente delle responsabilità dell'Ente è concentrata sull'adozione di un Modello organizzativo che, nell'ambito delle specificità della gestione dell'impresa e dei suoi peculiari profili di rischio di reato, assicuri un funzionamento incisivo, reso possibile:

- da assetti di *governance* atti a sostenere il Modello;
- dal coinvolgimento del personale dell'impresa stessa;
- dall'introduzione di sistemi operativi che agiscano da "sensori" dei rischi di reato e che consentano un'efficace attività di monitoraggio e segnalazione.

I **presupposti della condizione esimente** sono, sostanzialmente, imperniati sui seguenti interventi organizzativi:

- 1) definizione dei reati;
- 2) redazione di un Codice Etico, espressivo dei valori e delle prescrizioni a cui l'impresa intende conformarsi (v. **Codice Etico** adottato dell'Ente);
- 3) mappatura delle aree e delle attività, nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto (v. Parte speciale del Modello 231);
- 4) evidenziazione delle circostanze e dei processi sensibili, che necessitano di idonei presidi, e relativa graduazione secondo una scala di priorità di esposizione ai rischi di reato in questione;
- 5) disciplina dei processi sensibili e dei meccanismi di controllo in ordine alle finalità del Decreto, nonché definizione delle modalità di informazione e segnalazione, da parte del personale, di criticità e di fatti rilevanti sul piano delle responsabilità di reato;
- 6) per quanto di loro rispettiva competenza, informazione al proprio personale e a stabili *partner* dell'impresa (terzisti, consulenti, agenti, etc.) del contenuto del Codice Etico, del Modello organizzativo e dei comportamenti individuali, finalizzati all'osservanza della legalità e della correttezza amministrativa (v. citata "Dichiarazione di conformità" e succ. para. 2.6);
- 7) definizione di un sistema disciplinare atto a sanzionare i comportamenti lesivi del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello organizzativo;
- 8) costituzione di un apposito Organismo di Vigilanza, che vigili sul corretto funzionamento del Modello organizzativo e sulla sua adeguatezza nel tempo.

In merito all' "**esonero di responsabilità**" , per il Consorzio devono distinguersi due diverse situazioni:

1. quando il reato è commesso da soggetto in posizione apicale (art. 6, D.Lgs. n. 231/2001);
2. quando il reato è commesso da un dipendente (art. 7, D.Lgs. n. 231/2001).

Nel primo caso opera una vera e propria inversione dell'onere della prova: l'Ente non risponde solo se prova di avere adottato *efficacemente*, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati. Inoltre, l'ente deve anche provare:

- di avere attribuito il compito di vigilare sul modello organizzativo ad un organismo di vigilanza dotato di autonomia gestionale e di poteri di controllo;
- che l'organismo di vigilanza non abbia omissso, in tutto o in parte, la dovuta vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- che le persone che hanno commesso i reati *dolosi* abbiano eluso fraudolentemente il Modello.

A quest'ultimo proposito, si precisa che nei casi di reati di omicidio *colposo* e lesioni personali *colpose* commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del Modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale¹⁶.

Nel secondo caso (reato commesso da un "soggetto sottoposto"), invece, la posizione dell'ente è indubbiamente più facile da gestire: l'Ente, infatti, risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dell'apposito Organismo (per i reati colposi si rinvia a quanto sopra appena precisato).

¹⁶ In tal senso si esprime CONFINDUSTRIA con le Linee guida sulla costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, aggiornamento al giugno 2021.

Tali obblighi si considerano assolti se, prima della commissione del fatto, è stato posto in essere un efficace e adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo. Dunque, nell'ipotesi in discorso l'istituzione del Modello determina, di per sé, l'esonero di responsabilità, salvo che il pubblico ministero dimostri l'omissione degli obblighi di direzione e di vigilanza.

Considerato, quindi, che il Modello organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati di origine sia *dolosa* che *colposa* previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, il primo obiettivo per la costruzione del Modello organizzativo è la **procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato**, al fine di evitarne la commissione, tenendo presente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi, il Modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri)¹⁷ le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse¹⁸.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

¹⁷ È opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'azienda, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di "tassatività" - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative (art. 1, comma 2, L. n. 689/1981) quanto ovviamente di quelle di natura penale – le aziende dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

¹⁸ Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di *corporate governance* ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l'impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla *Coopers & Lybrand* (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'AICPA fra le *Sponsoring Organizations*) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.).

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

1.6 Le “Linee guida 231” di Confindustria – Le componenti del Modello 231

Il Modello 231 del Consorzio è stato costruito e definito tenendo conto delle indicazioni di cui alle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” elaborate da Confindustria¹⁹; in particolare, in conformità a tali indicazioni, le **componenti del Modello 231** sono le seguenti:

- *Codice Etico* con riferimento ai reati considerati;
- *sistema organizzativo*, sufficientemente formalizzato e chiaro (v. organigramma e funzionigramma aziendali);
- *procedure manuali e informatiche* dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, e in particolare delle “attività a rischio di reato”, con la previsione di opportuni “punti di controllo” (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari) e della necessaria separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. In questo ambito una particolare attenzione è rivolta all’area della gestione finanziaria, quali: abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ecc.;
- *poteri autorizzativi e di firma*, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- *sistema di controllo di gestione*, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- *sistema integrato Qualità-Sicurezza* (certificato in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018);
- *Protocolli di controllo/Principi di comportamento 231* (v. Parte speciale del Modello 231);
- *comunicazione al personale e sua formazione e informazione*, riguardanti in particolare: il Codice Etico; il Modello 231; le procedure aziendali; le materie interessanti le aree a rischio (normative, buone prassi, ecc.).

¹⁹ V. ultima versione aggiornata al giugno 2021.

In relazione alla disciplina del *Whistleblowing*, l'aggiornamento del Modello si ispira alla nota illustrativa di Confindustria del gennaio 2018 e alle evoluzioni normative introdotte dal D. Lgs. 24/2023.

2. IL MODELLO 231 DEL CONSORZIO VENEZIA NUOVA

2.1 Il Consorzio Venezia Nuova

Il Consorzio Venezia Nuova è stato **costituito nel 1982**.

In attuazione dell'art. 3, comma 3, della L. n. 798/1984, è stato designato quale **concessionario degli interventi per la salvaguardia di Venezia e della laguna veneta**.

Tali interventi comprendono, in via prioritaria, il c.d. "Sistema MOSE", ove per tale si intende un complesso di opere in sintesi rappresentate:

- dalle 4 barriere mobili posizionate sulle 3 bocche della laguna (Lido, con 2 barriere, Malamocco e Chioggia – c.d. "opere alle bocche");
- dalla infrastrutturazione dell'area Arsenale (destinata alla gestione e manutenzione del Sistema);
- da altre opere ed interventi complementari (in primis le cc.dd. misure di compensazione ambientale).

Con l'art. 95 del Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni in Legge 13 ottobre 2020, n. 126, è stata istituita l'Autorità per la Laguna di Venezia; li comma 18 del citato articolo 95 prevedeva che li Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, con proprio Decreto, nominasse entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione il **Commissario Liquidatore** del Consorzio Venezia Nuova e della Costruzioni Mose Arsenale - Comar S.c.ar.l., nomina di fatto avvenuta con il decreto n. 518 del 19 novembre 2020. La nomina del Commissario Liquidatore, nella persona del dot. Massimo Miani, ha comportato la decadenza di tutti gli organi, anche straordinari, del Consorzio Venezia Nuova e della Costruzioni Mose Arsenale – Comar S.c.ar.l., di cui il Commissario Liquidatore ha assunto i relativi poteri, funzioni ed obblighi.

Il Commissario Liquidatore ha assunto **tutti i poteri ordinari e straordinari per la gestione del Consorzio**, al fine di ultimare le attività di competenza relative al MOSE e alla tutela e salvaguardia della Laguna di Venezia attenendosi agli indirizzi strategici e operativi del Commissario Straordinario.

Successivamente alla consegna del MOSE all'Autorità competente, il Commissario Liquidatore provvederà a sciogliere e mettere in liquidazione il Consorzio Venezia Nuova (e la Costruzioni Mose Arsenale - Comar S.c.arl).

La struttura organizzativa del CVN è descritta nell'organigramma (**Allegato 4**) aziendale, il cui aggiornamento è demandato alla Direzione Organizzazione e Personale.

Il rapporto concessorio è regolato dalla **convenzione generale n. 7191 del 4 ottobre 1991**, stipulata tra il Consorzio e il Magistrato delle Acque (oggi, Provveditorato Interregionale per le Opere Pubbliche per il Veneto, il Trentino-Alto Adige e il Friuli-Venezia Giulia; d'ora in poi, per brevità, anche solo il "Provveditorato" o il "Concedente"), come modificata e integrata, nel corso degli anni, attraverso successivi atti aggiuntivi.

Tra il Provveditorato e il Consorzio intercorre un rapporto di tipo concessorio, riconducibile, come viene espressamente indicato all'art. 1 della Convenzione, alla figura della concessione di (sola) costruzione di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 1137 del 1929, il quale disponeva che <<Possono essere concesse in esecuzione a province, comuni, consorzi e privati, opere pubbliche di qualunque natura, anche indipendentemente dall'esercizio delle opere stesse>>.

Si tratta di un rapporto di matrice pubblicistica riconducibile alla fattispecie della concessione-contratto.

L'esecuzione degli interventi in carico al Consorzio aveva luogo per il tramite delle imprese consorziate, cui il Consorzio affidava opere e segmenti di lavorazioni mediante atti di impegno di natura privatistica.

A seguito di rilievi formulati dalla Commissione Europea in merito alla conformità del rapporto concessorio con i principi e le regole derivanti dalle direttive europee in materia di appalti pubblici (in particolare quanto alla necessità di affidare parte degli interventi a soggetti terzi rispetto al CVN, scelti mediante procedure pubbliche di gara) venivano assunti impegni specifici, poi recepiti,

con pieno avallo dell'Amministrazione concedente, nell'atto aggiuntivo rep. n. 7950 del 12 giugno 2002 (e poi confermati dall'art. 10 dell'atto aggiuntivo rep. n. 8067 del 2005).

In virtù di tali impegni, le parti convenivano, tra l'altro, che il CVN avrebbe provveduto alla realizzazione delle *<opere meccaniche ed elettromeccaniche necessarie per la esecuzione dell'intervento di regolazione delle maree mediante affidamento a soggetti terzi individuati tramite gare indette ed esperite secondo quanto previsto dalle Direttive Comunitarie in materia di appalti di fornitura>>* e previa approvazione degli atti di gara da parte dell'Amministrazione concedente (art. 3, Atto aggiuntivo 2002).

Dal punto di vista della **qualificazione giuridica**, il CVN è un **consorzio con attività esterna**, costituito ai sensi degli artt. 2612 e ss. c.c.; in quanto tale, il Consorzio si limita a disciplinare e coordinare, attraverso un'organizzazione comune, le azioni degli imprenditori riuniti (Conсорziati). Esso opera, quindi, in qualità di mandatario delle imprese della compagine consortile.

Ai fini della **disciplina in materia di contratti pubblici**, il consorzio ordinario prende necessariamente parte alla gara per tutte le consorziate e si qualifica attraverso di esse, in quanto le stesse consorziate, nell'ipotesi di aggiudicazione, eseguiranno le prestazioni.

I rapporti interni tra Consorzio e imprese consorziate restano attratti dalla disciplina privatistica, secondo le norme del codice civile e della regolamentazione contrattuale che le imprese consorziate si siano date.

Il Consorzio è, quindi, un soggetto giuridico privato e soggetti giuridici privati sono anche tutte le consorziate.

Malgrado l'attuale gestione commissariale, il Consorzio resta, pertanto, un ente giuridicamente autonomo, dotato di una propria soggettività distinta sia rispetto al Provveditorato concedente che al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e che, in quanto consorzio ad attività esterna, continua a sottostare alla disciplina privatistica.

Con riferimento **all'affidamento a soggetti terzi delle opere meccaniche ed elettromeccaniche necessarie per l'esecuzione dell'intervento di regolazione delle maree**, le relative procedure sono indette ed espletate dal Consorzio, che opera come stazione appaltante (pubblica) quale soggetto privato preposto all'esercizio di funzioni pubbliche ed è, pertanto, tenuto all'osservanza delle disposizioni del D.Lgs. n. 36/2023.

Per quanto riguarda l'**affidamento alle imprese consorziate dell'esecuzione delle opere civili per il controllo delle maree alle bocche di porto**, si precisa che la ripartizione degli stessi tra i membri della compagine consortile non soggiace a un regime pubblicistico.

Anche tali affidamenti sono, in ogni caso, effettuati con modalità che garantiscono la trasparenza, la legalità e la tracciabilità delle determinazioni del Commissario Liquidatore.

Tra l'altro, requisito imprescindibile affinché una determinata impresa consorzata possa essere assegnataria degli interventi in questione, è il possesso dei requisiti occorrenti, da individuarsi caso per caso quanto ai requisiti speciali in funzione delle caratteristiche dell'intervento da affidarsi; il CVN acquisisce evidenza del possesso dei requisiti per i vari interventi "da affidare" e si raccorda con gli uffici del Provveditorato per espletare le necessarie verifiche.

Per gli evidenti profili di rischio connessi alla disciplina recata dal D.Lgs. n. 231/2001, si precisa che appartenenti all'organizzazione aziendale sono incaricati quali **DEC**; il Consorzio richiede agli incaricati di svolgere le attività affidate in tale veste con il massimo scrupolo e con la piena osservanza dei generali principi di legalità e trasparenza, e garantisce agli stessi ogni garanzia necessaria all'efficace e puntuale svolgimento dei compiti di controllo e supervisione.

Si rappresenta che il Consorzio Venezia Nuova, nell'ottica di rafforzare e rendere maggiormente efficaci i presidi di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento allo svolgimento di attività di pubblico interesse, ha adottato misure volte a conformarsi a quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione vigente e dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.

In particolare, è stato nominato l'RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) ed è stato adottato il documento contenente le misure di prevenzione della corruzione, integrative di quelle contenute nel presente Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (Allegato 9).

2.2 Lo scopo del Modello 231 del Consorzio Venezia Nuova

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo del Consorzio è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di

prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consorzio Venezia Nuova si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire all'Ente grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3 Il processo di valutazione dei rischi di commissione dei reati 231 ("*risk assessment 231*"): metodologia e *risk criteria* – Il concetto di "rischio accettabile"

2.3.1 Risk assessment 231

L'identificazione dei "rischi 231" o meglio, degli EVENTI RISCHIOSI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai PROCESSI/ATTIVITA' ("SENSIBILI") di pertinenza dell'ente, tramite cui si concretizza il fenomeno illecito punito dal D.Lgs. n. 231/2001.

Questa fase è cruciale, in quanto UN EVENTO RISCHIOSO NON IDENTIFICATO NON PUO' ESSERE EFFICACEMENTE GESTITO e, quindi, la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione dei "reati presupposto".

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, ANCHE SOLO IPOTETICAMENTE, potrebbero verificarsi.

In questa fase il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale, poiché i responsabili degli uffici (o processi/attività: PROCESS/RISK OWNERS), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'ente, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

Un ruolo attivo viene svolto dall'Organismo di Vigilanza, che monitora il processo di risk management, fornendo il proprio apporto specialistico.

Ai fini dell'identificazione dei rischi, è necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi (corrispondente all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001: catalogo dei reati presupposto);
- b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli in apposita *RISK MATRIX* (per categoria di reato, per reato presupposto e/o per attività sensibile).

Le tecniche utilizzabili per l'individuazione degli eventi rischiosi sono molteplici. Nella prassi, quelle più frequenti includono l'analisi di documenti e di banche dati (es.: www.italianlaw231.com), l'esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell'ente, i *workshop* e i *focus group*, i confronti (*benchmarking*) con enti simili, le analisi dei casi di reato (giurisprudenza, *best practices*, ecc.).

L'ente, tenuto conto della propria dimensione, organizzazione e struttura, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ha effettuato il *risk assessment* con lo svolgimento di interviste, utilizzando la metodologia CONTROL & RISK SELF ASSESSMENT (con il supporto di un consulente esperto in materia).

Per una sintetica descrizione della metodologia e dei *risk criteria* utilizzati, si rinvia all'[Allegato 5](#).

2.3.2 Il rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile.

Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati.

2.4 La revisione del Modello 231

Il Consorzio ha adottato il Modello 231 nell'aprile 2017.

Una prima revisione è stata effettuata nel giugno 2020, per recepire le novità normative e rivedere le procedure di controllo in atto.

Nel corso del 2022 si è proceduto – con supporto consulenziale esterno – a una nuova revisione del Modello 231, in relazione:

- alle modifiche organizzative e operative intervenute;
- all'evoluzione dei presidi di controllo, specie in ambito anti-corrruzione e anti-criminalità (per tutti, si citano il <<Protocollo di legalità "Sistema Mose">> e la costituzione dell'apposita Cabina di Regia prevista dallo stesso documento;
- alle modifiche normative intervenute, sino a giungere alle novità introdotte dal D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156 (entrato in vigore il 06.11.2022);
- all'emanazione, nel giugno 2021, dell'aggiornamento delle "Linee guida 231" di Confindustria;
- all'adozione di una specifica metodologia di *risk assessment* (v. prec. par. 2.3.1);
- all'introduzione di strumenti digitali per la formazione e informazione in ambito D.Lgs. n. 231/2001 (v. oltre);
- all'adozione di apposito Codice Etico.

Nel corso dell'esercizio 2023, sempre con supporto consulenziale esterno, la Società ha provveduto a redigere dei protocolli interni volti a rappresentare i principali processi operativi e la loro gestione regolata delle principali attività che li caratterizzano in relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Tali protocolli sono stati richiamati all'interno di una o più Parti Speciali quali presidi di controllo.

E' stata anche aggiornata, *sulla base di quanto prescritto dal D. Lgs, 24/23*, la documentazione procedurale relativa alla gestione delle segnalazioni *“Whistleblowing”* e *alle conseguenti scelte processuali e tecniche adottate da CVN*.

La revisione del Modello ha fatto seguito ad approfondimenti, sul piano legale e operativo, in merito a specifici aspetti della gestione aziendale e a interviste che hanno coinvolto tutti i responsabili di Direzione.

A seguito delle attività sopra descritte, CVN ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- le “Linee Guida” elaborate in materia da Confindustria;
- il contesto esterno;
- il panorama normativo di riferimento;
- l’assetto organizzativo e gestione del Consorzio.

Resta inteso che l’eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall’Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dello stesso Ente e, pertanto, lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall’Organismo di Vigilanza nell’ambito delle proprie attribuzioni, sono rimesse alla competenza del Commissario Liquidatore.

La revisione “in senso dinamico” del Modello 231 è, poi, assicurata anche mediante il costante aggiornamento delle procedure aziendali e allineamento dei comportamenti e presidi di controllo alle modifiche normative e regolamentari, oltre che organizzative, che interverranno nel tempo.

2.5 I principi ispiratori del Modello 231 – Le componenti del Sistema prevenzionistico

Il Modello del CVN:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (v. Parte speciale del Modello);
- sancisce precise regole etiche e comportamentali (v. Parte generale, Parte speciale e Codice Etico);
- prevede specifici protocolli operativi diretti a programmare e definire l'assunzione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (v. Parte speciale, Manuale del Sistema integrato Qualità-Sicurezza e relative procedure, altre procedure aziendali, Protocollo di legalità, presidi di controllo, ecc.);
- individua modalità di affidamento delle opere e dei lavori secondo criteri di legalità, trasparenza e tracciabilità;
- prevede appositi obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (v. Parte generale, Parte speciale e Codice Etico);
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (v. oltre);
- prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e delle singole attività svolte, misure preventive e periodiche attività di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio;
- prevede specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e attività di *reporting* periodico dell'OdV verso il vertice aziendale;
- prevede appositi piani di formazione e informazione continua del personale e, più in generale, di tutti i Destinatari delle prescrizioni del Modello 231 (quindi anche consulenti, collaboratori, ecc.).

Come già precisato, per la predisposizione del proprio Modello il Consorzio ha fatto riferimento alle "Linee-guida di Confindustria".

In particolare, con riferimento a tutti i reati (dolosi e colposi), gli strumenti più rilevanti del proprio **sistema di controllo interno** possono essere individuati come segue:

- Codice Etico aziendale;
- sistema organizzativo;

- sistema anticorruzione e relativo documento contenente le misure di prevenzione della corruzione;
- linee guida organizzative e procedure (manuali e informatiche);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo (a cura delle diverse funzioni interessate e dell’OdV) e di gestione;
- comunicazione/informazione ai dipendenti e agli altri Destinatari;
- formazione del personale;
- meccanismi disciplinari;
- flussi informativi da e verso l’OdV.

Con specifico riferimento ai menzionati **reati colposi (in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e di ambiente)**, si precisa quanto segue²⁰:

- **Codice Etico:** è espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell’azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d’azione e i risultati a cui tendere nella materia;
- **Struttura organizzativa:** è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché di ambiente, definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell’azienda, a partire dal datore di lavoro/responsabile legale fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tali ambiti (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d’incendio). Devono, inoltre, essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre eventuali normative di riferimento nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

In concreto:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della Direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di

²⁰ In conformità alle menzionate Linee guida CONFINDUSTRIA, versione aggiornata al giugno 2021.

sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;

- devono essere, in particolare, documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.
- **Formazione e addestramento:** lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede un'adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Pertanto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'Ente organizza la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- **Comunicazione e coinvolgimento:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento viene realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.
- **Gestione operativa:** il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro nonché ai rischi ambientali deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza nonché ai rischi ambientali, deve esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione deve essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo;
- gestione degli adempimenti in materia ambientale.
- ***Sistema di monitoraggio della sicurezza e della normativa ambientale:*** la gestione della salute e sicurezza sul lavoro nonché della normativa in materia ambientale devono prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

2.6 I principi generali a base del Sistema prevenzionistico 231

I ***principi generali*** – cui devono essere conformate tutte le operazioni aziendali – sono i seguenti:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (vale a dire: nessuno può gestire in autonomia un intero processo, fatte salve eccezioni con relative contromisure);
- tutte le dichiarazioni in forma scritta, elettronica o di testo, compresi tutti i media (*Internet, e-mail, ecc.*), che sono giuridicamente vincolanti per l'Ente devono essere tenute e conservate ai sensi di legge (obblighi contabili e fiscali, *privacy, ecc.*);
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;

- previsione e attuazione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di requisiti dell'OdV in grado di assicurare:
 - l'autonomia;
 - l'indipendenza;
 - la professionalità;
 - la continuità di azione;dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con l'Organo di vertice.

2.7 La struttura del Modello 231

Il Modello del Consorzio è costituito da un complesso organico di:

- principi;
- criteri;
- regole;
- disposizioni;
- schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità.

Rinviando per altri dettagli al precedente punto 1.7, si precisa qui che il Modello adottato si articola in due **Parti**:

- una **Parte generale**
- una **Parte speciale**, composta dalle seguenti sedici Sezioni:
 - **Sezione A**: contenuto della Parte speciale – Attività sensibili – Procedure;
 - **Sezione B**: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - **Sezione C**: reati informatici e trattamento illecito di dati;
 - **Sezione D**: delitti di criminalità organizzata;
 - **Sezione E**: reati contro la fede pubblica;
 - **Sezione F**: reati societari;
 - **Sezione G**: reati connessi con violazioni delle norme antinfortunistiche o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- Sezione H: reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Sezione I: delitti in materia di violazioni del diritto d'autore;
- Sezione J: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- Sezione K: reati ambientali;
- Sezione L: reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Sezione M: reati tributari;
- Sezione N: reati di contrabbando
- Sezione O: reati contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

A queste due componenti se ne aggiungono tre:

- il **Codice Etico**;
- la **Procedura Gestione delle segnalazioni (rilevanti ai fini del Modello ex D.Lgs. n. 231/01): (Allegato 6)**.
- Il documento contenente le “Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231” (Allegato 9).

Del Modello fanno poi parte anche tutte le **procedure, protocolli e ogni altra norma applicabile** nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali.

2.8 La validità del Modello – I Destinatari

Sono **Destinatari del Modello** tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Consorzio.

Nello svolgimento delle rispettive attività, i Destinatari **si attengono**:

- a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alle fattispecie;
- b) al Modello, comprensivo del Codice Etico aziendale;

- c) alle norme/procedure aziendali emanate ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, del D.Lgs. n. 81/2008 (in materia di sicurezza e salute sul lavoro) e delle norme e regolamenti in materia ambientale;
- d) a tutte le altre norme interne (procedure del Manuale del Sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza, ecc.)
- e) alle determine del Commissario Liquidatore;
- f) alle prescrizioni di cui alle lettere di nomina, nel caso dei DEC;
- g) alle disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici (in generale, definite “*protocolli*”);
- h) alle prescrizioni del Protocollo di legalità;
- i) alle prescrizioni contrattuali.

Per consentire il costante “aggiornamento dinamico” del Modello, tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono “il Modello”, il cui costante aggiornamento è compito, ognuno per l’ambito rispettivamente attribuitogli, di coloro che hanno la competenza a emanare le norme di cui sopra.

3. I PRINCIPI GENERALI E I VALORI ETICI

I principi di seguito descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle “Linee Guida” emanate da Confindustria e sono ritenuti dal Consorzio ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, l’Ente ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei principi di controllo adottati in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura (v. Modello 231, Parte speciale, Sezione A).

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l’adeguatezza e l’aggiornamento degli stessi, è dal Consorzio demandato all’Organismo di Vigilanza, e, dove applicabile, ai responsabili delle Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l’Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

3.1 I principi generali del SCI

Il presente Modello, ferme restando le finalità peculiari relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, già in essere in azienda e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Consorzio e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, CVN ha individuato le componenti di seguito riportate.

3.1.1 Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

- (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- (ii) separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, il Consorzio si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, funzionigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:

- (i) conoscibilità all'interno dell'Ente;
- (ii) chiara descrizione delle linee di riporto;
- (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

3.1.2 Deleghe e poteri ("Authority Matrix")

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'Azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza

per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare l'Ente (cosiddette "procure" speciali o generali).

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni:

- a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

A tal fine, il Consorzio si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3.1.3 Sistema procedurale

I codici, le *policies*, i manuali, le procedure, i *vademecum* e le istruzioni di lavoro codificate dal Consorzio hanno come obiettivo la definizione di precise linee guida e indicazioni operative per la gestione delle attività e dei processi "sensibili".

Il Sistema procedurale è lo strumento primario con cui i responsabili di Funzione indirizzano e controllano la gestione aziendale, delegando alla prassi operativa, da svolgersi nel rispetto dei principi stabiliti dalle procedure, il governo delle singole "operazioni", intendendo come tali le "unità minime di lavoro" che compongono un'attività.

È evidente che tale sistema procedurale è per sua natura dinamico, in quanto soggetto alle mutabili esigenze operative e gestionali dell'azienda tra cui, a puro titolo di esempio, cambiamenti organizzativi, mutate esigenze di business, modifiche nei sistemi normativi di riferimento, ecc.

La dinamicità del sistema procedurale implica il suo continuo aggiornamento. Il livello di formalizzazione complessiva del sistema procedurale, consistente nell'esistenza, nell'accessibilità e nella chiarezza di un quadro globale di riferimento che permetta a tutti i soggetti rilevanti di orientarsi in maniera univoca nella gestione delle attività aziendali, costituisce, di per sé, un indicatore significativo delle capacità di presidio organizzativo dell'Azienda.

Le procedure interne formalizzate a supporto dei processi e delle attività operative, hanno le seguenti caratteristiche:

- (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
- (ii) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
- (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

3.1.4 Attività di controllo e monitoraggio

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono, con ruoli diversi: il Commissario Liquidatore, il Direttore Generale, gli altri Direttori e Responsabili di Area, Unità e Uffici, la Società di revisione (ove incaricata), l'Organo di controllo (ove nominato), l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza RPCT, il Responsabile per la sicurezza e, più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana.

I compiti di controllo di tali soggetti sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

- (i) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione del Consorzio, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- (ii) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;
- (iii) revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;

- (iv) revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili;
- (v) controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio;
- (vi) attività di controllo svolte dai DEC.

3.1.5 Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari dell'Ente (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.), operazioni straordinarie o sul capitale (fusioni, acquisizioni, cessioni, aumenti di capitale, liquidazioni, scambio di partecipazioni, ecc.).

3.2 I principi generali di comportamento

Come già precisato, il Modello del Consorzio è stato costruito sulla base delle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* elaborate da Confindustria-

Esso, dunque, prevede l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati dai quali deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente disciplinata dal ripetuto D.Lgs. n. 231/2001.

I generali ***principi etici e comportamentali*** indicati dalle menzionate linee guida – che costituiscono parte integrante del presente Modello – sono, in sintesi, i seguenti:

- imprescindibile rispetto, da parte del Consorzio e dei Destinatari, di tutte le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui essi operano;

- in particolare, rispetto delle norme del codice penale, delle disposizioni in materia di contratti pubblici (Codice degli Appalti vigente e normativa a esso collegata) e delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché dell'ambiente;
- ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- divieto di offrire doni o denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti/affini/conviventi/coniugi, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;
- nel caso specifico dell'effettuazione di una gara pubblica, si dovrà operare nel pieno rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

3.3 I valori etici

I principi generali di comportamento appena richiamati sono ulteriormente specificati e integrati nell'ambito del **Codice Etico** adottato dal CVN al quale, pertanto, si rinvia.

Il Codice fissa i principi etici cui devono attenersi tutti i Destinatari nei diversi ambiti di interesse; tra questi:

1. conflitti di interesse;
2. trasparenza e legalità;
3. proprietà e beni di valore dell'Azienda;
4. tutela delle informazioni riservate;
5. garanzia di pari opportunità;

6. salvaguardia dell'ambiente;
7. sicurezza dei dipendenti;
8. contrasto alla corruzione e alla criminalità.

Il Codice Etico deve essere, in ogni caso, sempre applicato da tutti i Destinatari unitamente alle altre regole facenti parte del Modello (principi generali e particolari di comportamento, Parte generale e speciale del Modello, procedure operative, linee guida organizzative, protocolli aziendali, Protocollo di legalità, ecc.).

4. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (per semplicità decreto whistleblowing), ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione, previsto per il settore pubblico e per quello privato, delle persone che segnalano specifiche condotte illecite che violino disposizioni europee e nazionali basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo¹.

In particolare, ai sensi del nuovo art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. n. 231/2001, il presente Modello prevede un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto) o violazione del presente Modello 231, ivi comprese le violazioni al Codice Etico e alle "policy e procedure" aziendali.

I Destinatari e in generale tutti gli stakeholder, per quanto riguarda i rapporti con CVN e l'attività svolta nei confronti di CVN, sono, quindi, tenuti a segnalare ogni violazione o presunta violazione del Modello.

Per quanto riguarda i soggetti apicali e i soggetti sottoposti (come definiti all'art. 5, comma 1 del Decreto 231/01), questi possono presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e fondate su elementi di

fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I canali di segnalazione interna soddisfano e garantiscono: la riservatezza della identità della persona segnalante; la riservatezza della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione; la riservatezza del contenuto della segnalazione; la riservatezza dei documenti connessi alla segnalazione. È previsto che uno dei canali alternativi di segnalazione garantisca, con modalità informatiche, la massima riservatezza attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

La gestione del canale di segnalazione è affidata **all'Organismo di Vigilanza**, composto da soggetti esterni che soddisfano i requisiti previsti dal D. Lgs. 24/2023.

CVN gestisce il proprio canale di segnalazione interno adempiendo a quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 24/2023.

Alla data di approvazione della presente versione del Modello 231, le segnalazioni possono essere inviate attraverso

- **canali interni** a CVN, con modalità informatiche, in forma orale o in forma scritta, attraverso il seguente link: <https://azienda.-.com/> oppure, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- **canale esterno** predisposto dall'autorità nazionale anticorruzione ANAC. Il canale deve garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante (sentito il parere dell'Autorità Garante), della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne avvengono soltanto al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione o se previsto non è conforme;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Alla luce delle modifiche normative ora illustrate, il Modello 231 contempla una specifica procedura di *Whistleblowing*, che determina canali *ad hoc* che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

La procedura, inoltre, tiene in considerazione le seguenti misure (v. **Allegato 6**):

- l'individuazione di un sistema di gestione delle segnalazioni di violazione che consenta di garantire l'anonimato del c.d. *whistleblower*;
- la formazione specifica dei soggetti apicali, nonché di quelli a loro subordinati;
- l'integrazione del sistema disciplinare predisposto dal Modello 231, con l'inclusione di sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La procedura di segnalazione (*Whistleblowing*) è riportata nel documento “Procedura di Gestione delle segnalazioni” (Allegato 6, cit.), approvata dal Commissario Liquidatore congiuntamente alla presente versione del Modello.

5. LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO DEI DESTINATARI

Il Consorzio si impegna a garantire una puntuale conoscenza del Modello 231 e dei suoi aggiornamenti da parte di tutti i Destinatari tenuti al rispetto dei relativi principi e previsioni, con l'obiettivo di garantire una effettiva informazione degli interessati in merito ai Protocolli e, più in generale, al contenuto del Modello 231, incluso il Codice Etico, di cui è chiesto il rispetto.

Il sistema di informazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con la Direzione Organizzazione e Personale.

Il Modello 231 e i relativi aggiornamenti sono comunicati a tutti i Destinatari interni al Consorzio mediante consegna o messa a disposizione di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet e affissione in luogo accessibile a tutti (nelle bacheche aziendali).

Il Consorzio Venezia Nuova, nell'ambito della propria organizzazione, provvede a dare comunicazione formale ai Soci Consorziati dell'avvenuta approvazione della nuova versione del Modello e ad inviare loro copia della Parte Generale del Modello stesso nonché un estratto della Parte Speciale, contenente le regole generali di comportamento.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale.

I soggetti esterni al Consorzio tenuti al rispetto del Modello 231 vengono informati dei contenuti del Modello 231, per i quali è reso disponibile sul sito Internet www.mosevenezia.eu (sezione "CVN") o, comunque, in via telematica. Al fine di formalizzare l'impegno di tali soggetti al rispetto dei principi del Modello 231 (compreso il Codice etico), è previsto l'inserimento nei relativi accordi negoziali di una specifica clausola (ovvero, per i contratti già in essere, la formalizzazione di una apposita integrazione contrattuale) che specifichi inoltre, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali (cd. **"clausola di risoluzione 231"**)²¹.

Due esempi di clausole standard di questo tipo vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

- *«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, del Modello 231 e del Codice etico del Consorzio Venezia Nuova – pubblicati sul sito web www.mosevenezia.eu (Sezione "CVN") – e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore/consulente/collaboratore di tale impegno è considerato un inadempimento grave e motivo di possibile risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà CVN a risolvere lo stesso con effetto immediato»;*

oppure:

- *«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi*

²¹ Tale clausola sostituisce la "clausola etica" precedentemente utilizzata.

espressi nel Modello di CVN (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra CVN e, costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto a CVN o di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a €, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».

CVN adotta appropriati piani di informazione, anche su proposta dell'OdV, mirati ad assicurare la puntuale diffusione del Modello 231 presso tutti i Destinatari e il periodico aggiornamento dei "risk owners" sulle novità normative, regolamentari e giurisprudenziali interessanti la disciplina di cui al Decreto n. 231 del 2001. A tale proposito, si utilizza il Portale web di informazione giuridica sul D.Lgs. n. 231/2001 www.italianlaw231.com.

Inoltre, il Consorzio promuove la comunicazione e il coinvolgimento adeguato dei Destinatari del Modello 231, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente).

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello 231 in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

6. LA FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI

Il Consorzio promuove la necessaria, approfondita, formazione dei Destinatari (e in particolare del personale e dei collaboratori) sul Modello 231, rispetto alla quale spetta all'OdV monitorare l'implementazione, da parte dell'Ente, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello 231 e dei Protocolli ad esso connessi, incluso il Codice Etico.

Le attività di formazione si concretizzano in apposite sessioni di *training* (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.) effettuati in aula o in modalità *e-learning*, a cui è posto obbligo di partecipazione a tutto il personale, compresi i neo-assunti.

La fruizione dei corsi formativi è tracciata a cura della Direzione Organizzazione e Personale.

Le attività di formazione sul Modello 231 devono essere anche differenziate in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, al fine di assicurare una specifica e particolare formazione per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello 231.

Tra i temi oggetto delle attività formative occorre includere i seguenti argomenti (cui è riconosciuto particolare rilievo): reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione (con focus sui reati corruttivi e concussivi); presidi anti-corrruzione; ambiente; salute e sicurezza.

Il Consorzio utilizza un'apposita sezione riservata del Portale web di formazione sui temi della Compliance ex D.Lgs. n. 231/2001 www.trainingpills231.com.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Generalità

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 comma 2, lettera e), del Decreto, una condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello e, quindi, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità del Consorzio.

La stessa condizione è richiamata anche dall'art. 30, comma 3, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti alla sicurezza e alla tutela della salute dei lavoratori.

Pertanto, il Consorzio ha adottato un proprio "Sistema Disciplinare" volto a sanzionare le eventuali violazioni del Modello 231 e dei Protocolli ad esso connessi, incluso il Codice Etico.

Tale Sistema tiene conto delle disposizioni, riguardanti le sanzioni disciplinari e il relativo procedimento, di cui al CCNL applicato (Edilizia).

Il Modello 231 ha assunto, sin dal momento della sua prima entrata in vigore, ad ogni conseguente effetto, natura formale e sostanziale di normativa interna del Consorzio Venezia Nuova. Eventuali violazioni delle singole regole di comportamento contenute nel Modello medesimo e delle correlate procedure aziendali, costituiscono, quindi, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Requisito fondamentale delle sanzioni, anche nel caso della loro applicazione a violazioni del Decreto, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale. A titolo esemplificativo²²:

- potrà incorrere nel provvedimento del RIMPROVERO VERBALE o RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità, disattendendo i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le policies, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non

²² V. CCNL Edile, art. 99 (<<Provvedimenti disciplinari>>).

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dal CVN;

- potrà essere inflitto il provvedimento della MULTA al lavoratore che disattenda più volte i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le policies, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dal CVN;
- potrà incorrere nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che nel disattendere i protocolli previsti dal presente Modello ovvero le policies, le istruzioni, le procedure aziendali ad essi collegate o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che esponano il Consorzio Venezia Nuova o Comar ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse delle stesse che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dal CVN;
- potrà essere inflitto il provvedimento del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
- potrà incorrere nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico del Consorzio Venezia Nuova di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia del CVN nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle

mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per ciascuna azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per l'Ente e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse dello stesso Consorzio;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

7.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei Dirigenti eventuali violazioni potranno dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti - in relazione alla gravità della/e violazione/i e dell'eventuale loro reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il lavoratore con la qualifica di dirigente - più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.

7.3 Misure nei confronti dell'altro personale dipendente

Nei riguardi del personale dipendente (non dirigente), le eventuali violazioni alle disposizioni del presente Modello - il cui tassativo rispetto è richiamato nel codice disciplinare interno - saranno regolate sul piano disciplinare con applicazione delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.

7.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni (ad es.: lavoratori autonomi, parasubordinati, ecc.) in contrasto con le disposizioni di cui al presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti al Consorzio Venezia Nuova, come nel caso di applicazione, da parte dell'Autorità giudiziaria, delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7.5 Sanzioni nei confronti di coloro che risultino essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21 del D.lgs 24/23

Sono previste sanzioni disciplinari, sempre proporzionali alla gravità della violazione rilevata, per coloro che risultino essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 art. 21 del D.lgs 24/23, in particolare:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante;
- condotte di ostacolo alla segnalazione;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione).
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che sia stato adottato ed efficacemente attuato,

è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Come si è già avuto modo di precisare, infatti, l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente (nel caso di specie: il Commissario Liquidatore) ha, fra l'altro <<affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo>>.

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" che dai soggetti "sottoposti".

L'art. 7, comma 4, del Decreto ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, la verifica periodica del Modello, evidentemente da parte dell'OdV a ciò deputato.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; in assenza di tali indicazioni, Il Consorzio Venezia Nuova ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli ex D.Lgs. n. 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività, attuale e potenziale, dell'azione dello stesso Organismo che, una volta nominato, deve poter svolgere un ruolo di garanzia, correlato alle capacità di verifica autonoma ed indipendente.

Sulla base di tali fonti, è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- a) composizione;
- b) autonomia e indipendenza;
- c) professionalità;
- d) onorabilità;
- e) continuità ed efficacia dell'azione;
- f) dotazione di risorse.

8.2 Composizione dell'OdV

L'OdV del CVN (formato solo da membri esterni), risponde ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, garantite dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate. A tale proposito, è, altresì, previsto, da un lato, che l'Organismo riporti direttamente ed unicamente al Commissario Liquidatore, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione dell'Ente; dall'altro, che l'Organismo determina la sua attività ed adotta le sue decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle;
- professionalità, assicurata dal complesso di conoscenze, *in primis* di natura legale e di *autiding*, concernenti le attività svolte dall'OdV e funzionali all'efficiente ed efficace svolgimento dei compiti ad esso assegnati, incluse le conoscenze specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (tra cui il campionamento statistico, le tecniche di analisi e valutazione dei rischi, le tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, le metodologie per l'individuazione delle frodi);
- continuità d'azione, garantita dalla circostanza che l'OdV è dedicato esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello 231.

8.3 Nomina e durata della carica

L'Organismo di Vigilanza di CVN è nominato con determina del Commissario Liquidatore.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, restano in carica tre anni e, comunque, non oltre sei mesi dal termine del mandato dell'Organo Amministrativo che ha effettuato le nomine e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza decade alla scadenza del triennio, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

8.4 Cause di ineleggibilità e decadenza

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i soci o gli Amministratori del CVN o delle Società consorziate, con soggetti apicali in genere, sindaci dell'Ente e revisori(ove incaricati/nominati);
- essere legati al CVN e alle Società Consorziate da un rapporto di lavoro o da rapporti commerciali o patrimoniali che implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano sul CVN poteri diretti in materia di controllo e/o vigilanza nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di Vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri

dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con i soci o il Commissario Liquidatore del CVN, di Comar o delle Società consorziate, con soggetti apicali in genere, sindaci delle Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui l'Ente si informa nell'esercizio di tutte le proprie attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico del Consorzio, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

8.5 Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza e il proprio ruolo di garanzia correlato alla capacità di verifica indipendente, la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell'Ente, mediante un'apposita determina del Commissario Liquidatore.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta all'Organo di Amministrazione e di Gestione; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti del Consorzio Venezia Nuova ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

- una condanna, passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;
- l’omessa comunicazione al Commissario Liquidatore di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Commissario Liquidatore potrà, comunque, disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim (con adeguata circostanziata motivazione).

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall’incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicare al Commissario Liquidatore con raccomandata A.R.; il Commissario provvede a nominare il nuovo componente durante la sua prima riunione, e comunque entro 90 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

Al venir meno di uno o di tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Commissario Liquidatore la valutazione in merito all’effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell’Organismo.

8.6 Continuità dell’azione

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell’azione dell’OdV (quali la calendarizzazione dell’attività, le modalità di svolgimento delle verifiche interne, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all’OdV) è rimessa a un apposito “**Regolamento**” che l’OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvede a definire e approvare in autonomia, senza che il Commissario Liquidatore possa entrare nel merito di detta approvazione.

Peraltro, tale regolamento – a mente di quanto indicato dalle linee guida CONFINDUSTRIA – dovrà minimalmente prevedere quanto segue:

- al fine di garantire la continuità di azione dell’OdV si dovrà prevedere che l’Organismo debba riunirsi almeno ogni 90 giorni e che delle riunioni debba redigersi apposito verbale da sottoscrivere da parte dei membri dell’OdV medesimo;
- l’OdV deve riferire su base periodica, almeno annuale, verso l’ente proprietario, l’organo amministrativo e l’organo di controllo:
 - o con relazioni periodiche sullo stato di attuazione del Modello;
 - o con relazioni dedicate su particolari aspetti ritenuti rilevanti.

8.7 Compiti – Poteri – Responsabilità - Tutele

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura del Consorzio, ferme restando le prerogative e i poteri di legge degli organi sociali.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D. Lgs 231/2001.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i compiti e poteri descritti di seguito, che vengono esercitati avvalendosi delle competenti funzioni interne.

All’Organismo di Vigilanza sono attribuiti, in via sintetica, i seguenti compiti:

vigilanza sull’adeguatezza del Modello 231, intesa quale idoneità a prevenire la commissione di comportamenti illeciti ovvero ad evidenziarne l’eventuale realizzazione;

- a) vigilanza sull’effettività del Modello 231, intesa quale coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello 231;
- b) aggiornamento in senso dinamico del Modello 231, mediante apposite proposte di modifica e/o integrazione inoltrate al Commissario Liquidatore o alle funzioni interne di volta in volta competenti, al fine di migliorarne l’adeguatezza e l’efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della

struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico, e/o di riscontrate significative violazioni del Modello 231.

Per il corretto e completo espletamento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV appositi poteri e prerogative, tra i quali:

- a) la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività del Consorzio, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello 231 e consentire l'accertamento immediato delle violazioni;
- b) il potere di effettuare tutte le verifiche e le ispezioni necessarie od opportune, anche a sorpresa;
- c) la facoltà di conoscere tutti i documenti e i dati dell'Ente, mediante accesso agli archivi esistenti presso gli uffici e le unità amministrative, senza necessità di autorizzazioni o consenso preventivi;
- d) la facoltà di disporre l'audizione dei soggetti che operano in nome e/o per conto del CVN, qualora si presuma possano fornire indicazioni o informazioni utili ai fini dell'attività di vigilanza;
- e) la facoltà di avvalersi del supporto di consulenti esterni, utilizzando le risorse finanziarie stanziare dal Consorzio (v. succ. par. 8.8).

È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque Funzione aziendale, dipendente e/o Organo di vertice,, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

8.8 Dotazione di risorse

L'OdV è dotato di un proprio "budget", utilizzabile per lo svolgimento delle attività a esso demandate.

In particolare, in aggiunta al compenso per i membri dell'OdV, stabilito in sede di nomina dell'Organismo, il Commissario Liquidatore definisce, sulla base di una apposita relazione

predisposta dall'OdV, le risorse a disposizione dell'Organismo, ritenute adeguate a consentire il puntuale svolgimento dei compiti ad esso assegnati.

8.9 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al riguardo, valgono le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- ciascun Responsabile di Funzione deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento e i principi etici previsti dal Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con apposita procedura sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni e un apposito processo di gestione delle segnalazioni – v. Allegato 6, cit.);
- i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Ente, effettuano la segnalazione avendo come riferimento la stessa procedura menzionata al precedente alinea;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere (in conformità alla richiamata procedura);
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle suddette segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

E' prevista una ricorrente interazione tra Organismo di Vigilanza e RPCT. In particolare RPCT informea ODV:

- della verifica di eventi rilevanti ai fini anticorruzione (es. violazioni del Modello o del Codice etico e di comportamento, commissione di reati etc.);
- di eventuali cambiamenti organizzativi riguardanti il Consorzio Venezia Nuova;
- della verifica di qualunque evento che possa incidere sulla valutazione dei rischi effettuata.

In generale ODV e RPCT operano in modo congiunto per valutare ogni situazione in qualche modo ricollegabile a fenomeni corruttivi, potenziali o presunti, identificando e valutando i rischi e definendo opportune norme e procedure. RPCT viene coinvolto nella gestione di segnalazioni di Whistleblowing ove pertinente.

ODV e RPCT inoltre collaborano nella definizione di piani formativi per il personale CVN con riferimento alle tematiche anticorruzione e, ove opportuno, nella definizione ed esecuzione di audit congiunti su tematiche legate a possibili reati di corruzione.

Fermo restando l'obbligo di informativa specifica, come disciplinato dal presente Modello (v. anche Parte speciale) ed eventualmente ulteriormente definito dall'Organo di Vigilanza in relazione all'esercizio delle proprie mansioni, allo stesso è, in ogni caso, comunicato quanto segue:

- organigramma e funzionigramma aziendale e ogni successivo aggiornamento;
- sistema di deleghe in vigore e ogni successivo aggiornamento;
- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di Polizia Giudiziaria o da altre Autorità in relazione allo svolgimento, anche potenziale, di indagini per i reati previsti dal Decreto n. 231/2001;
- notizie relative all'assistenza legale a favore di dipendenti in caso di avvio delle predette indagini;

- rapporti predisposti dai responsabili dei diversi servizi aziendali contenenti notizie relative ad atti, eventi od omissioni con profili di criticità e potenziale rischio di commissione di reato;
- provvedimenti disciplinari adottati e sanzioni comminate in relazione all’attuazione del Modello;
- malattie e infortuni sul lavoro nonché, più in generale, ogni informazione utile in materia di salute e sicurezza sul lavoro (relazione periodica, piani formativi, ecc.);
- assunzioni di personale e affidamento di incarichi esterni “continuativi”;
- criticità emerse in occasione di controlli interni;
- pianificazione della formazione in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e sicurezza sul lavoro;
- ogni altra informazione (con invio a evento o periodico), come da richiesta formulata dall’OdV ad hoc ovvero con la predisposizione di una “struttura flussi verso l’OdV”, comunicata agli interessati per iscritto.
- Flussi informativi periodici previsti nei Protocolli interni a supporto del Modello e richiamati nelle specifiche Parti Speciali

8.10 Reporting dell’Organismo nei confronti del Commissario Liquidatore

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici e comunica l’esito delle attività svolte nell’esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti **linee di riporto**:

- **in via continuativa**, nei confronti del Direttore Generale e del Commissario Liquidatore;
- **con cadenza annuale**, nei confronti del Commissario Liquidatore (e, ove nominato, dell’Organo di controllo);
- in ogni caso, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, **tempestivamente** nei confronti, oltre che del Commissario Liquidatore, del Direttore Generale (e, ove nominato, dell’Organo di controllo).

8.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, verbale previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate in questo *data base* sono tenute e conservate sulla base delle misure adottate dall'OdV, indicate nel Regolamento interno dell'Organismo, e sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al *database*.

8.12 Riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Commissario Liquidatore, fatte salve le tutele a favore del segnalante (nell'ipotesi *whistleblowing*).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento europeo 679/2016 – GDPR.