

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

**MANUALE DEL MODELLO
ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DEL CONSORZIO ERP ITALIA**

CONFORME AL D.LGS. 231/01 E SS.MM.II.

REVISIONI DEL DOCUMENTO

Rev.	Data	Descrizione della/e modifica/e
01	29/05/2018	AGGIORNAMENTO MANUALE A SEGUITO TRASFORMAZIONE IN CONSORZIO
02	03/04/2019	Aggiunto al punto 2.8.2 "verifica efficacia della formazione"
03	01/10/2019	AGGIORNAMENTO NORMATIVO – LEGGE 3/2019 (DECRETO SPAZZA CORROTTI); LEGGE 39/2019 (FRODI SPORTIVE E ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O SCOMMESSA).
04	16/06/2020	Aggiunto addendum al MOG come da linee guida Confindustria
05	30/09/21	Aggiornamento normativo ai nuovi reati ex artt. 25 quinquies e 25 sexies del D.lgs 231/2001 Modifica Par. 1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001; Modifica Par. 2.2 Composizione OdV; Modifica Par. 2.8.2 Formazione del personale; Modifica Par. 2.10 Processi sensibili; Inserimento Par. 2.16 Reati tributari; Inserimento Par. 1.6 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la commissione dei reati tributari.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX D.LGS 231/2
di
CONSORZIO ERP ITALIA - già ERP ITALIA S.c.a.r.l- con sede in Cassina de Pecchi, via
Roma 74

PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.lgs 231/01 si basa sui seguenti allegati:

1. Elenco Reati;
2. Codice Etico;
3. Organigramma e ripartizione delle funzioni;
4. Deleghe e procure, altri documenti societari, contabili e bilancistici;
5. Registro delle procedure e della documentazione di sistema;
6. Manuale integrato dei sistemi di gestione con relative certificazioni (UNI EN ISO 14001:2015; ISO 9001:2015);
7. Metodologia e tabella di sintesi dei rischi di commissione dei reati ex D.lgs 231/01;
8. Documento di sintesi dei presidi;
9. Altre informazioni e documenti rilevanti.

DEFINIZIONI

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CONSORZIO ERP ITALIA;
- “Codice Etico”: codice di condotta aziendale ed etica, contenente i principi etici adottati dal CONSORZIO ERP ITALIA;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di CONSORZIO ERP ITALIA sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “D.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che rientra nell’ambito dei Processi Sensibili, la cui natura può essere commerciale, finanziaria o societaria (ad esempio: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, conferimenti, restituzioni ai soci; ma anche attività d’impresa quotidiana, come vendite, acquisti, rapporti con il personale ecc.);
- “Processi Sensibili”: insieme di attività di CONSORZIO ERP ITALIA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo funzionale di CONSORZIO ERP ITALIA preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i componenti degli organi gestori e di controllo di CONSORZIO ERP ITALIA;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di CONSORZIO ERP ITALIA, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa – ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Risk assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da CONSORZIO ERP ITALIA finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “STATUTO TIPO”: Regolamento recante approvazione dello statuto-tipo dei consorzi per la gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE), ai sensi dell’articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 14 marzo 2014 n. 49;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

un'unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l'ente;

- “soggetti sottoposti all'altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “stakeholders”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi del CONSORZIO ERP ITALIA;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “Reati”: i reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche);
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “*Whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente modello, del codice etico o della legge.

SCOPO

Il campo di applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/01 riguarda tutte le attività effettuate da CONSORZIO ERP ITALIA riconducibili e sintetizzate come di seguito riportato:

Organizzazione e controllo del Servizio di raccolta, trasporto, deposito, riuso e riciclaggio di rifiuti di AEE (RAEE) e di Pile e Accumulatori esausti mediante intermediazione di rifiuti, come Sistema Collettivo dei Produttori.

PARTE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende peraltro anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001. Tale aspetto non sarà esaminato nel presente Modello non svolgendo il CONSORZIO ERP ITALIA (di seguito anche solo "Conorzio") attività all'estero.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, unitamente alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5, D.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

I soggetti richiamati dalla norma in esame sono dunque coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in CONSORZIO ERP ITALIA sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ne consegue, dunque, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le attività svolte da CONSORZIO ERP ITALIA, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo

soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una *colpa dell'organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte dal CONSORZIO ERP ITALIA, al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 ter D.lgs – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis- 1), ai reati societari (art. 25 ter); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 bis c.c. ed inserito l'art. 2635 ter. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 ter del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all'art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è

stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di market abuse (insider trading e agiotaggio, art. 25 sexies). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Sono state successivamente introdotte altre categorie di Reati tra cui quella ex art. 25 terdecies contro il razzismo e la xenofobia e quella relativa alle frodi sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa ex art. 25 quaterdecies del Decreto 231.

Da ultimo, sono stati introdotti l'art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019), categoria ulteriormente ampliata a seguito di recepimento della Direttiva PIF con D.lgs 75/2020 e per mezzo della quale è stata introdotta l'ultima categoria di reati di contrabbando ex art. 25 sexiesdecies.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 – Elenco Reati**), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
- 2) Reati contro la P.A. (art. 25)
- 3) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1)

- 4) Reati societari (art. 25 ter)
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater)
- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater. 1)
- 7) Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies)
- 8) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies)
- 9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies)
- 10) Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)
- 11) Reati ambientali (art. 25 undecies)
- 12) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis)
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 novies)
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
- 15) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
- 16) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- 17) Frodi in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o scommessa (art. 25 quaterdecies)
- 18) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- 19) Reati di contrabbando (art. 25 sexies).

1.2 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese.

Il fenomeno dei gruppi societari rappresenta oggi la forma di organizzazione più comune che caratterizza le imprese con determinate dimensioni funzionali ed operative che estendono la loro attività tra più società collegate, operanti sotto la direzione e il controllo di una società capogruppo.

Le società che fanno parte di un gruppo sono, da un punto di vista giuridico, autonome e indipendenti benché l'attività di ognuna sia espressione di una politica aziendale comune, generalmente dettata dalla *holding*.

Il gruppo di imprese ha, quindi, una valenza solo economica e non giuridica che consente di diversificare i rischi patrimoniali tra le società.

La riforma del diritto societario, introdotta con il D.Lgs. 17/01/2003 n. 6, non ha fornito una definizione di gruppo di imprese ma ha dato rilievo all'attività di direzione e coordinamento negli articoli 2497-2497 sexies c.c. che si riferiscono a quelle società che sono tenute alla redazione di un bilancio consolidato o esercitano forme di controllo sulle altre società.

Il controllo può essere di diritto (nel caso di maggioranza di quote di una società o disposto tramite un apposito contratto) o sotto forma di attività di direzione e coordinamento (forme di controllo economico).

Le forme di raggruppamento societario che fanno capo ad una holding possono essere diverse. In particolare di seguito, senza pretesa di esaustività, viene esposta una possibile sintesi:

- holding finanziaria o pura: non svolge alcuna attività di produzione o scambio di beni e servizi con le partecipate;
- holding operativa o mista: antitetica alla holding finanziaria;
- holding capogruppo: possiede azioni o quote delle altre società in maniera rilevante tale da esercitare un'influenza dominante e che a sua volta potrà essere una holding pura o mista;
- holding gestoria: gestisce società che hanno business con interdipendenze strategiche;
- holding di famiglia: società controllata da componenti di una stessa famiglia.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

In diritto penale le disposizioni che prendono in esame il gruppo di imprese sono l'art. 2621 c.c. e l'art. 2622 c.c. in tema di false comunicazioni sociali e l'art. 2634 c.c. in tema di infedeltà patrimoniale degli amministratori.

Nel sistema penale il gruppo di imprese ha una valenza prettamente economica e non giuridica.

Il D.lgs. n. 231 del 2001, , nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del gruppo, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato.

Dapprima la dottrina e la giurisprudenza di merito, poi quella di legittimità hanno cercato di colmare codesta lacuna estendendo l'applicazione del Decreto 231 ai gruppi di società.

La normativa si ribadisce non solo non affronta il concetto di gruppi di imprese ma non disciplina neppure gli effetti che possono scaturire nel caso di reato commesso da una società facente parte di un gruppo.

Ai fini fattuali la questione potrà riguardare il gruppo inteso in senso verticale ove il reato commesso nell'interesse o vantaggio di una società del gruppo potrà coinvolgere la holding o altra società collegata o controllata, ma anche il gruppo inteso in senso orizzontale ove le società partecipano con ruoli ed accordi paritetici.

La Suprema Corte ha definito i diversi raggruppamenti societari secondo lo schema di sintesi sopra riportato, concludendo che solo nel caso di holding che esercita azione di direzione e coordinamento dell'intero gruppo rischia una risalita di responsabilità per i reati commessi nella società controllata (cfr. Cass. pen., sez. VI, 22/04/2004, n. 18941).

Ciò avviene per il fatto che le holding miste esercitano in modo mediato e indiretto l'attività d'impresa attraverso i propri amministratori, che partecipano alle fasi decisionali inerenti all'attività svolta dalla società controllata.

Al fine di poter meglio comprendere come ed a quali condizioni possa propagarsi la responsabilità penale ex D.lgs 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo, occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico è bene prendere le mosse dal rilievo che, affinché possa sussistere la responsabilità ex D.lgs 231/2001 di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (cfr. Par. 1.1 sezione I).

- A) un Reato;
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità “infragruppo” non è sufficiente evocare l’appartenenza al gruppo o parlare di un generico “interesse di gruppo”, anzi, per poter configurare l’addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge ù.

Il principio di legalità richiamato dall’art. 2, D.Lgs 231/2001, e quello di personalità della responsabilità ex art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell’illecito ex D.lgs 231/2001 una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato nell’interesse o vantaggio della società stessa.

- a) La commissione di un Reato

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

- b) Il soggetto attivo

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D.lgs 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l’agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società – facente parte di un gruppo - ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all’interno di tutte le società coinvolte

(quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorché, con l'agente "qualificato" che ha agito per la società del gruppo, abbia "concorso" altro soggetto, a sua volta "qualificato" rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l'individuo reso responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte anche la holding o altre società del gruppo possono rispondere ex D.Lgs 231/2001 se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto.

E' opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talché ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all' "interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del Modello organizzativo del CONSORZIO ERP ITALIA.

Infatti, è opportuna l'adozione di procedure di monitoraggio per tutte le operazioni infragruppo e per i contratti di servizio, mandato, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza ed il rispetto del Modello del CONSORZIO ERP ITALIA, prevedendo le relative sanzioni disciplinari.

Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno dei modelli organizzativi di tutte le singole società del Gruppo, le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire nel caso concreto il Consiglio di

Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 d.lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

In ogni caso, va sottolineato, per ciò che riguarda il settore dell'attività di produzione e vendita di prodotti e servizi informatici e tecnologici, che Confindustria, in attuazione di siffatto disposto normativo, ha redatto delle Linee Guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa. Le Linee Guida in parola sono state approvate dal Ministero della Giustizia con d.m. del 4.12.2003. Successivamente, in data 24.05.2004 Confindustria ha pubblicato un aggiornamento delle Linee Guida predette, che sono state definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004. Infine, le medesime sono state da ultimo aggiornate nel mese di Giugno del 2021.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, il CONSORZIO ERP ITALIA ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001, delle linee guida di Confindustria le quali saranno, altresì, richiamate nel seguito del presente modello.

PARTE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI ERP

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Premessa

CONSORZIO ERP ITALIA, già ERP ITALIA S.c.a.r.l., ha sede legale in Cassina de' Pecchi (MI), Via Roma n. 74, ove vengono eseguite tutte le funzioni principalmente direzionali.

Il D.lgs. 49/2014 ed il D.lgs. 188/2008 hanno dettato specifiche norme in materia – rispettivamente – di gestione dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (“**RAEE**”) e di gestione dei rifiuti di pile ed accumulatori portatili, industriali e per veicoli (“**RIPA**”), prevedendo, in particolare, la “responsabilità estesa” dei produttori di apparecchiature elettriche ed elettroniche e di pile ed accumulatori rispetto alla gestione dei rifiuti suddetti, che si traduce in un obbligo di finanziamento e di organizzazione delle operazioni di raccolta differenziata, ritiro, trattamento adeguato dei rifiuti di origine tanto domestica, quanto professionale. I produttori rispondono anche della gestione dei “rifiuti storici” in base alle proprie quote di mercato.

Il D.lgs. 49/2014 ed il D.lgs. 188/2008 consentono che i produttori adempiano ai propri obblighi aderendo a “sistemi collettivi”, oltre che in forma “individuale”.

In particolare il D.lgs 49/2014 all’art. 2 prevede che: “*I sistemi consortili sono organizzati in forma consortile ai sensi degli articoli 2602 e seguenti del codice civile in quanto applicabili e salvo quanto previsto dal presente decreto legislativo*”.

Alla luce della sopra citata normativa ERP ITALIA S.c.a.r.l. in data 29 maggio 2018 ha cambiato la propria ragione e forma societaria in CONSORZIO ERP ITALIA.

Il CONSORZIO ERP ITALIA è, altresì, parte del Gruppo Landbell, con sede in Germania e il suo capitale sociale è detenuto in via maggioritaria da European Recycling Platform – ERP SaS. Gli altri soci sono: Sony Europe Limited, Hewlett-Packard italiana Srl e Procter & Gamble Srl.

Per completezza di analisi, si segnala che la struttura organizzativa del gruppo ERP prevede una suddivisione geografica in Europa, ove è presente, oltre che in Italia e Francia,

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

anche in Spagna, Portogallo, Austria, Germania, Irlanda, Gran Bretagna, Repubblica Slovacca, Polonia, Danimarca, Norvegia e Finlandia.

Quanto attiene il CONSORZIO che adotta il presente modello organizzativo, si sottolinea che la stesso ha ad oggetto l'intermediazione, senza detenzione, di rifiuti, con particolare riferimento a quelli derivanti da apparecchiature elettriche ed elettroniche, pile ed accumulatori, nonché impianti fotovoltaici.

Da un punto di vista amministrativo - imprenditoriale, sussistono due differenti linee di controllo rilevanti per il CONSORZIO ERP ITALIA:

- La prima, di detenzione del capitale, facente capo integralmente alla Capogruppo. Il controllo - qui - si esaurisce nella sfera giuridica della proprietà del capitale sociale.
- La seconda, consistente nella direzione strategica, di gestione e imprenditoriale. La Capogruppo non esprime una vera e propria etero-direzione della società, poiché l'influenza si manifesta tutta all'interno della divisione italiana di ERP, ancorché nel pieno rispetto delle *policies* generali di gruppo.

Ne consegue che il CONSORZIO ERP ITALIA svolge piena attività d'impresa in territorio italiano, giovandosi dei succitati siti direzionali e operativi.

Il CONSORZIO ERP ITALIA, inoltre, è fornito di personalità giuridica e rientra pacificamente fra gli enti ai quali è attribuita la responsabilità amministrativa dipendente da reato, secondo il tenore letterale dell'art. 1, comma 2, D.lgs. 231/2001. Sul punto a conferma si rinvia anche all'art. 3 del D.lgs 49/2014.

Per quanto attiene ai profili di responsabilità di Gruppo, qui richiamati in quanto rilevanti per l'analisi dei processi sensibili e delle aree di effettivo rischio di commissione dei reati nel CONSORZIO ERP ITALIA, è necessario distinguere il controllo gestionale da quello civilistico del consorzio.

Per quanto attiene al controllo gestionale, è dirimente che il controllo si manifesti direttamente nell'organo amministrativo del CONSORZIO, che ne determina le strategie di impresa e ne verifica l'attività, tenendo in primaria considerazione i principi contenuti nel Codice Etico della Società e, come sopra anticipato, le *policies* di gruppo.

Tuttavia, anche qualora il controllo fosse avvenuto ad opera di società straniera, secondo talune interpretazioni del D.lgs. 231/2001, dei reati commessi nel contesto dell'operatività di una società di capitali, seppure parte di un Gruppo multinazionale straniero, non può in ogni caso rispondere la Capogruppo estera, e questo per due ordini di ragioni.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

Innanzitutto perché l'illecito amministrativo, qualora fosse attribuito alla società con sede all'estero, sarebbe commesso integralmente fuori dall'Italia (ivi, infatti, avrebbe luogo l'omissione del dovere di diligenza, consistente nel mancato controllo sui dirigenti-dipendenti e nell'omessa predisposizione di idoneo modello organizzativo) e non sarebbe quindi punibile per la legge italiana; in secondo luogo perché il D.lgs 231/2001 impone un dovere di organizzazione che può essere proprio solo di enti italiani (in questo senso Di Giovine, in *Reati e responsabilità degli enti*, Giuffrè, 2005, p. 39).

Consta, tuttavia, almeno un'influente interpretazione giurisprudenziale, ad oggi l'unica sul punto. Il GIP presso il Tribunale di Milano, infatti - in un caso, si badi, in cui dirigenti (cd. apicali) di una società straniera avevano operato direttamente in Italia, commettendo personalmente fatti considerati punibili come reato - ha affermato che "sia le persone fisiche che le persone giuridiche straniere nel momento in cui operano in Italia (...) hanno sempre il dovere di osservare e rispettare la legge italiana e quindi anche il d.lgs. n. 231/2001". Di conseguenza il giudice ha ritenuto applicabile (e ha applicato) una misura cautelare prevista dal d.lgs. n. 231/2001 a una società di diritto tedesco (Gip Tribunale Milano, 27 aprile 2004, Siemens AG, in *Foro it.* 2004, II, 435).

Prudenzialmente, dunque, dovremmo concludere che il CONSORZIO ERP ITALIA risponda ai sensi del d.lgs. 231/2001 se il reato è commesso (art. 5 d.lgs. del citato decreto):

- *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso";*
- *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti".*

Appare, da questo punto di vista, irrilevante la dipendenza formale - individuata ai sensi giuslavoristici o contrattuali - del soggetto che opera in nome e per conto del CONSORZIO ERP ITALIA e sotto la direzione degli apicali di questo.

Pertanto, sotto questo profilo, nel prosieguo sarà necessario analizzare l'intera attività del Consorzio, quale possibile ambito di realizzazione dei reati rilevanti ex d.lgs. 231/2001.

Per quanto attiene al controllo societario-civile del CONSORZIO, giova ricordare nuovamente quanto disposto dal GIP presso il Tribunale di Milano, secondo cui la responsabilità dell'ente *"può colpire la Capogruppo non in modo indiscriminato o irragionevole, ma solo quando sussista nei suoi confronti il criterio d'imputazione dell'atto all'ente, cioè l'appartenenza qualificata all'ente della persona fisica che ha commesso il reato, ciò che garantisce dal rischio di qualsiasi arbitraria e ingiustificata estensione della responsabilità"*. È questo il caso del concorso tra soggetti qualificati, appartenenti alla

controllata ed alla Capogruppo, nel fatto di reato, e sempre che sussista l'interesse del Gruppo - e non della sola controllata.

Analogamente, si applicano nel CONSORZIO le *policies* ed i protocolli provenienti dalla Capogruppo, essendo comuni a tutte le società consociate. Tali procedure, con particolare riferimento a *Environmental Policy, Health and Safety Policy, Quality Policy*, integrano e definiscono i protocolli e, in generale, il modello organizzativo posto a presidio del rischio di commissione dei reati e, anche ove non espressamente richiamati nel prosieguo, sono da ritenersi parte integrante del presente Modello organizzativo.

1.2 Finalità del Modello

La scelta del CONSORZIO ERP ITALIA di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, oltre che necessaria rispetto un adempimento di un obbligo previsto per legge, riflette la più ampia politica d'impresa dell'ente, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale ad essa afferente sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta del Consorzio, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, il CONSORZIO ERP ITALIA vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal decreto stesso. Inoltre, il CONSORZIO vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con il CONSORZIO collaborano o hanno rapporti d'affari, che il CONSORZIO ERP ITALIA condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi aziendali, assicura l'importante risultato di informare il personale dell'ente ed i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'ente, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative del CONSORZIO - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse - avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.lgs. 231/2001. Si è, cioè, "ritagliato" il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno a dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del d.lgs. 231/2001.

Nell'elaborazione del presente Modello si è evidentemente tenuto conto di tutta l'attività già svolta e di tutta la documentazione già di ERP ITALIA S.c.a.r.l., società anch'essa già dotata del Modello di Gestione ai sensi del D.lgs 231/2001. Precisiamo infatti che il costituito CONSORZIO ERP ITALIA nasce da una trasformazione societaria di ERP ITALIA S.c.a.r.l.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso il CONSORZIO, relativa a:

- organigramma e ripartizione delle funzioni;
- precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dall'ente, di qualsivoglia natura giuridica;
- sistemi di gestione implementati sulla base di normative tecniche (ISO 9001, ISO 14001), nonché le relative certificazioni;
- procedure di gestione implementate;
- i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

- ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività del Consorzio, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

II fase: identificazione delle attività a rischio

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività del CONSORZIO ERP ITALIA, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dallo stesso, svolto intervistando i soggetti apicali. Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 sono state identificate mediante un'analisi delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della Società. I risultati degli incontri e dell'attività di *due diligence* oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal d.lgs. 231/2001.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato confluito - in versione sintetica - nella *risk analysis* allegata al presente modello.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa dall'esecuzione delle interviste di soggetti afferenti al CONSORZIO ERP ITALIA, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

sistema esistente. Si è provveduto quindi a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative sia esplicitamente codificate o meno ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

V fase: definizione dei protocolli

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è definito uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e più in generale di tutte le procedure previste dal sistema di gestione aziendale dovranno essere formalmente recepite secondo quanto prevista dalla procedura BP.IT.022 "Ruoli e Responsabilità".

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che il CONSORZIO già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che il CONSORZIO ERP ITALIA riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i soggetti afferenti all'ente.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una parte prima, volta ad illustrare le finalità e i contenuti del D.lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento. La parte seconda, invece, costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa con i suoi allegati, anche su supporto informatico, - che ne costituiscono parte integrante -:

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

1. Elenco Reati (ex D.Lgs 231/2001);
2. Visura societaria;
3. Codice Etico;
4. Organigramma;
5. Normative tecniche di settore adottate (ISO 14001; ISO 9001);
6. Procedure aziendali e del Gruppo ERP;
7. Sistema di gestione dei dati personali conformi al GDPR 679/2016.

Questi documenti sono conservati accuratamente, sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza, unitamente ad un originale del presente modello e sono comunque visibili a tutti i soggetti destinatari, tramite sito internet del Gruppo ERP o contattando, senza formalità, il citato Organismo di Vigilanza. Il Modello organizzativo è fisicamente disponibile costantemente in azienda. Gli allegati, così come il Modello organizzativo in versione integrale, sono disponibili per il personale afferente al Consorzio presso il responsabile del sistema di gestione integrato- RSGI.

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale del CONSORZIO ERP ITALIA che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della società, e dagli eventuali lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dal presente documento.

Il Modello del CONSORZIO ERP ITALIA dovrà essere, altresì, rispettato dal personale di ERP Italia Servizi s.r.l. che si trovi a svolgere attività per conto del CONSORZIO in forza di contratto di mandato.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione al Consorzio per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Partner ed alle altre società consociate nel Gruppo, oltre che nei raggruppamenti d'impresе cui partecipi, anche se legati in *joint venture* o in altri rapporti contrattuali con il CONSORZIO ERP ITALIA, si prevede che il CONSORZIO- prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi con stabili vincoli contrattuali - svolga un'adeguata

procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera ed i rapporti con le autorità pubbliche.

2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DEL CONSORZIO ERP ITALIA

2.1 Struttura organizzativa, di gestione e di controllo del CONSORZIO ERP ITALIA

Il CONSORZIO è dotato di un'assemblea, di un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA"), avente tutti i poteri ordinari e straordinari per lo svolgimento di tutte le attività di amministrazione, in particolare per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 3 del regolamento di approvazione dello statuto-tipo ai sensi dell'art. 10, comma 3, d.lgs 14 marzo 2014 n. 49. La rappresentanza del CONSORZIO spetta al Presidente del CdA, nonché ai singoli consiglieri, ai direttori, agli institori ed ai procuratori, ove e nei limiti in cui tale potere venga conferito nell'atto di nomina o in altra delibera.

In ordine al sistema di controllo del CONSORZIO lo stesso è affidato al Collegio sindacale, all'Organismo di vigilanza e ad una società di revisione (art. 16 Statuto-tipo).

La struttura operativa, le risorse aziendali ed i processi del CONSORZIO ERP ITALIA costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale sono dettagliate nel prosieguo.

Essendo il CONSORZIO parte del gruppo multinazionale ERP, le procedure previste sono coordinate con quelle di detto Gruppo e sono vincolanti anche per i soggetti afferenti ad altre società del medesimo insieme di enti, ove applicabili, nei termini e modi delineati dettagliatamente nel prosieguo.

2.2 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di attuare efficacemente il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Il CONSORZIO ha nominato un OdV plurisoggettivo, composto da tre soggetti qualificati professionalmente.

Si è inoltre deciso che la nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del CdA. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico ad eccezione dei componenti di nomina ministeriale i quali risponderanno direttamente al proprio Ministero e riporteranno all'organo amministrativo in relazione all'attività effettuata durante il proprio mandato.

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – *infra* al punto c).

A tal fine, il CdA sarà adeguatamente informato circa le valutazioni sulla performance professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

I componenti dell'OdV, devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Ciò al fine di garantire ulteriormente l'obiettività di giudizio richiesta dal compito.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con i membri del CdA e soggetti apicali in genere del CONSORZIO ERP ITALIA;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con il CONSORZIO ERP ITALIA, tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di quote societarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza sul CONSORZIO ERP ITALIA;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente

dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;

- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al d.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni - nel senso anzidetto - od esterni) rispetto all'organo amministrativo del Consorzio, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo, i membri dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, processuale e amministrativa) contabile e gestionale. I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che i membri rivestiranno tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal CdA al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal CdA.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa del CONSORZIO ERP ITALIA, mediante apposita delibera dell'organo amministrativo.

L'OdV è nominato dal CdA del CONSORZIO ERP ITALIA.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare ogni manager (o apicale) Responsabile delle singole aree funzionali (di seguito anche solo: Responsabili di Funzione) - individuati sulla base dell'organigramma del CONSORZIO ERP ITALIA - del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo un piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge, e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce integralmente quella dell'OdV, che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo, attività svolta con l'ausilio dei detti Responsabili.

In particolare tali soggetti sono stati individuati nei responsabili delle seguenti funzioni:

- Presidente del CdA (*Board's President*);
- Amministratore Delegato (*Chief Executive Officer*)
- Direttore Generale - Procuratore (*Country General Manager*);

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

- Qualità - Ambiente - (*Quality Manager*);
- Internal Auditing (internal ed external auditor);
- R.S.P.P. (responsabile del servizio di prevenzione e protezione).

Sono altresì considerati alla stregua di *managers* apicali dell'ente, tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe conferite dal vertice aziendale ed ogni altra persona che operi in qualità di apicale nella Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati *managers* Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei *managers* Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *manager* Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa concordata tra i membri che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituisce a propria volta un *processo sensibile*, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, provvedendo cioè ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

2.3 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal d.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello;
- proporre l'aggiornamento del Modello stesso.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle affidate ai Responsabili di Funzione, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- valutare le comunicazioni che, almeno su base annuale, sono ricevute dai *managers* Responsabili di Funzione, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- suggerire adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo tra tutti i dipendenti, consulenti e partner;
- confrontarsi con il Responsabile Personale per la definizione di appositi programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa di cui al d.lgs. 231/2001;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare.

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle dei membri dell'OdV, lo stesso organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dal CONSORZIO.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è posto in capo all'organo gestorio, per cui l'OdV sul punto ha solo il compito di propiziare l'aggiornamento e verificare che venga poi eseguito.

L'attività dell'OdV si traduce, a titolo esemplificativo, nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione. Potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione dei manager Responsabili delle singole Aree Operative;
- attuare le verifiche periodiche e a campione della idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dall'azienda, della documentazione di supporto alle operazioni aziendali, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione da parte dei predetti manager;
- verificare ed aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal presente documento;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre un piano di miglioramento dello stesso;
- coordinare i professionisti incaricati, su eventuale impulso e delega espressa del Presidente del CdA, degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- segnalare all'organo dirigente le violazioni del Modello organizzativo in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica;
- redigere verbale delle riunioni;

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello, sulla base di quanto emerso durante l'anno precedente;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV dispone di un budget adeguato, pari a Euro 6.000,00 (seimila). Detto budget viene predisposto annualmente dall'OdV ed è approvato dal CdA del CONSORZIO ERP ITALIA, il quale non potrà sindacarne l'ammontare, bensì semplicemente chiederne giustificazione in caso di evidenti incongruità. In casi eccezionali, tale budget annuo potrà essere aumentato ulteriormente con il voto favorevole della maggioranza dei membri dell'OdV ove necessario per adempiere ai propri compiti istituzionali.

Lo statuto dell'OdV prevede quantomeno che i membri dell'Organismo stesso: eleggono tra di essi il Presidente, deliberano a maggioranza, si riuniscono previa convocazione del Presidente o di chi ne fa le veci, esercitano i propri poteri decisionali disgiuntamente, prevedendo essi stessi un meccanismo volto ad evitare l'adozione di decisioni confliggenti.

In caso di disaccordo tra i membri dell'OdV, i medesimi potranno rivolgersi direttamente al CdA per le determinazioni necessarie al fine di assicurare l'effettiva attuazione del Modello e il rispetto della normativa vigente in materia, nonché del Codice Etico.

Il componente dell'OdV portatore di un interesse personale relativo all'oggetto della deliberazione, ne fornisce comunicazione e si astiene da questa.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività imprenditoriale del CONSORZIO ERP ITALIA.

In ogni caso, di ciascuna deliberazione dell'OdV deve essere informato il CdA nella prima riunione utile.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare l'organo amministrativo.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della società al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.lgs. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per ciò che riguarda i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia quei soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari, cui l'OdV riferisce, devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

Tutti i membri dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

2.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della Società.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge, su base continuativa, nei confronti del CdA.

Inoltre, annualmente, l'OdV elabora una relazione scritta per l'organo amministrativo, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti nel CONSORZIO ERP ITALIA, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

2.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

La comunicazione all'OdV delle segnalazioni può avvenire o cartaceamente, tramite la previsione di una cassetta postale in luogo accessibile a tutto il personale del CONSORZIO ERP ITALIA o tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

odv@erp-recycling.org, il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo di vigilanza.

In tal caso la riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione viene garantita mediante modalità informatiche.

In adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di *Whistleblowing* in sede di a ciascun soggetto afferente al CONSORZIO viene rilasciata una username ed una password.

Tramite le credenziali fornite ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione anonimo.

Una volta effettuato l'accesso sarà possibile effettuare la segnalazione che verrà in automatico inoltrata alla casella e-mail dedicata all'OdV.

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante su base volontaria di quest'ultimo.

Tramite la medesima piattaforma sarà consentito all'OdV di interloquire con il segnalante per una migliore gestione della segnalazione medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della funzione interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione 2.6;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento del CONSORZIO o di soggetti

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.Lgs. 231/2001.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione.

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza.

2.5.1 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ciascun soggetto afferente al CONSORZIO, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore del CONSORZIO di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto chi segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o

indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il whistleblower, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con il CONSORZIO ERP ITALIA, effettuano ogni segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'OdV ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni persona interrogata in relazione ad un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

È istituito l'obbligo di informazione dell'OdV a carico dei Responsabili di Funzione che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello Organizzativo.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, a mezzo del report periodico, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001);

I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

2.5.2 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo tramite la modalità di segnalazione cartacea.

Il CONSORZIO ERP ITALIA suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I Whistleblowers sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'OdV.

2.6. Il sistema disciplinare

2.6.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d.lgs. 231/2001, è necessario che il Modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al solo datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al d.lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera consultiva dell'OdV, dal CdA.

Tutte le disposizioni del presente capo sono espone in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge con supervisione dell'OdV.

2.6.2 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto da parte dei Dirigenti, delle prescrizioni indicate nel Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto stabilito dal CCNL per il Commercio.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, il Consorzio - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente del Consorzio sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

2.6.3 Sanzioni applicabili nei rapporti con soggetti afferenti a società del Gruppo, collaboratori esterni e partner

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal d.lgs. 231/2001, sono istituite previsioni da utilizzarsi quale disciplina dei rapporti con i collaboratori esterni, i soggetti afferenti alle altre società del Gruppo ed i Partner commerciali.

A mero esempio, nei contratti stipulati tra il Consorzio e questi soggetti potrebbero essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui il CONSORZIO ERP ITALIA si attiene nello svolgimento dell'attività sociale e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal d.lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto del Consorzio di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice, delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Pur rimandando al prosieguo l'analisi degli specifici protocolli preventivi, è opportuno ricordare che i clienti ed i fornitori dell'intero Consorzio devono essere previamente sottoposti a verifica finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

2.6.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero CdA e, comunque la proprietaria delle azioni, con i quali prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'OdV può comunicare tale violazione all'Organo direttivo della Capogruppo.

2.6.5 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul *whistleblowing*

L'OdV è tenuto al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nei paragrafi precedenti.

2.6.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente Modello sono le seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal Modello (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, omissione di controlli, ecc.), ovvero adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal Modello, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello stesso che espongono il Consorzio al rischio di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente modello, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società, delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile del personale.

Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

2.7 Aggiornamento del Modello organizzativo

Come ricordato nel paragrafo 2.3, per espressa previsione dell'art. 6, comma 1, lett. a), D.lgs.231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Tenuto conto della peculiare struttura organizzativa del CONSORZIO, nonché dei principi ispiratori della disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001, il potere di aggiornare il Modello è affidato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Compete, pertanto, all'OdV il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, previo impulso e delega scritta del CdA, secondo quanto previsto nel presente Modello, compito che dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei manager Responsabili delle singole Funzioni.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati nel D.lgs. 231/2001.

2.8 Informazione e formazione del personale

2.8.1 Informazione rivolta al personale

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente. Altresì, verrà

permanentemente messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine l'OdV, insieme al competente Responsabile di Funzione, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro modifiche o integrazioni.

2.8.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative per il personale afferente al CONSORZIO ERP ITALIA:

- i Responsabili delle singole Funzioni sono formati in merito ai contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato dal Consorzio, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- Inoltre gli apicali del Consorzio ed i collaboratori ad esso afferenti, ivi compresi i membri dell'OdV, curano personalmente la propria formazione in tema di D.lgs 231/2001 e materie e/o temi annessi fornendo prova della relativa formazione (attestati ecc.).
- i Responsabili delle singole Aree Operative rilasceranno una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo con l'impegno di conformarvisi e renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- una copia cartacea del Modello ex d.lgs. 231/2001 è custodita in un'apposita area dedicata sulla rete locale informatica ovvero in un luogo fisico.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta.

L'OdV inserisce nel piano di formazione aziendale, coordinandosi con le competenti funzioni aziendali, la formazione di tutto il personale sull'adozione e sull'implementazione del Modello organizzativo, almeno indicando i presidi ed i protocolli rilevanti per la mansione svolta ivi previsti, il sistema di *whistleblowing protection* adottato, nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

L'efficacia della formazione del personale coinvolto nelle attività del Consorzio, come da piano formativo annuale, avviene attraverso le seguenti verifiche:

Created by: ITCGM_QAM
Verified by: CEO
Approved by: CDA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/01**

MOG.IT.001
Review: 05
Date:30-09-2021

- Test a fine evento formativo
- In occasione degli audit interni annuali alle procedure: test ai POW con risultato riportato sull' audit report
- Domande ad hoc durante i 2 MR's annuali: con messa a verbale MR