

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 42

Consiag S.p.A.

MODELLO 231
Modello di organizzazione e controllo
ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 2	di 42

Stato delle revisioni

Nr. Rev.	Descrizione modifiche	Data
0	Prima emissione	18/6/2009
1	Aggiornamento rispetto alla modifica dell'assetto societario ed organizzativo	3/10/2011
2	Aggiornamento rispetto ai nuovi reati-presupposto: reati ambientali, reati di corruzione di privati, reati di induzione indebita a dare o promettere utilità, reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare	19/06/2015
3	Aggiornamento parte speciale reati ambientali	25/09/2017
4	Aggiornamento rispetto ai nuovi reati-presupposto: autoriciclaggio, false comunicazioni sociali, istigazione alla corruzione tra privati, corruzione tra privati, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, razzismo e xenofobia	15/11/2021
5	Aggiornamento relativo all'introduzione di nuovi reati presupposto (Reati tributari ex art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001, Frode nelle pubbliche forniture, Frode ai danni del Fondo europeo agricolo, Peculato, Peculato mediante profitto dell'errore altrui, Abuso d'ufficio, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25 quaterdecies, Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, Reati di contrabbando ex art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001)	31/10/2021
6	Aggiornamento a seguito della revisione dell'organigramma e dell'internalizzazione dei servizi inerenti i rapporti istituzionali e la segreteria; gli affari legali, la segreteria atti e gli appalti e gare.	16/02/2022

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 3	di 42

Sommario

1.	Aspetti generali.....	5
1.1.	Obiettivi	6
1.2.	Principi	7
1.3.	Destinatari	7
1.4.	Struttura del Modello Organizzativo.....	8
1.5.	Variatione e aggiornamenti del Modello Organizzativo.....	9
1.6.	Efficacia del modello di fronte ai terzi	9
1.7.	Raccordo con le procedure aziendali	10
2.	La normativa di riferimento	11
2.1.	I reati	12
3.	La società Consiag S.p.A.....	14
3.1.	Organizzazione	15
3.2.	La corporate governance.....	16
4.	Codice Etico.....	17
5.	Mappatura delle aree a rischio.....	18
6.	Organismo di Vigilanza.....	19
6.1.	Composizione.....	19
6.2.	Cessazione dalla carica	21
6.3.	Compiti, poteri e mezzi	23
6.4.	Poteri di accesso.....	26
6.5.	Raccolta e conservazione delle informazioni	27
6.6.	Obblighi di riservatezza	28
6.7.	Regolamento di funzionamento.....	28
7.	Flussi informativi	29
7.1.	Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari	29
7.2.	Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza.....	30
7.3.	Nomina Referenti Organismo di Vigilanza	31
7.4.	Flussi informativi	32
7.5.	Altri flussi informativi	32
8.	Sistema disciplinare	34

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 42

8.1.	Funzioni del sistema disciplinare	34
8.2.	Sanzioni a carico dei dipendenti.....	34
8.3.	Sanzioni a carico dei dirigenti.....	38
8.4.	Sanzioni a carico degli amministratori	38
8.5.	Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)	38
8.6.	Pubblicazione del sistema disciplinare	39
8.7.	Sistema di "reporting" sul sistema disciplinare 231	39
9.	Applicazione, diffusione e aggiornamento del modello.....	40
9.1.	Parti speciali.....	40
9.2.	Comunicazione e formazione	40
9.3.	Aggiornamento del modello	41

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 42

1. ASPETTI GENERALI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto l'istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il Decreto prevede la possibilità che, nel caso di commissione di determinati reati, la Società possa essere chiamata a risponderne se questi sono stati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio** dai propri amministratori o dipendenti.

Le sanzioni previste a carico della Società possono essere:

- **pecuniarie**, da € 25.800 fino ad € 1.549.000;
- **interdittive**, che possono consistere: nella interdizione totale o parziale dall'esercizio dell'attività; nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi.

Gli art. 6 e 7 dello stesso decreto dispongono che l'azienda possa essere esonerata da tale responsabilità se, in sede di giudizio di uno dei reati previsti, prova di avere adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione del reato della specie verificatosi.

In particolare, il D.Lgs. 231/01 prevede che l'organizzazione non risponda per i reati commessi dai soggetti aziendali se prova che:

- a)** l'organo dirigente ha 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 e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c)** le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d)** non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 6	di 42

1.1. OBIETTIVI

L'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di Consiag S.p.A. affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di Consiag S.p.A., ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Consiag S.p.A., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Consiag S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 7	di 42

1.2. PRINCIPI

Ai sensi di quanto esplicitamente previsto dal Decreto, i Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione.

1.3. DESTINATARI

I principi e i contenuti del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti di Consiag S.p.A. nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per lo svolgimento di attività e per il conseguimento degli obiettivi di Consiag S.p.A.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal mansionario, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- ✓ essere archiviate presso il Servizio Amministrativo.

L'organigramma della società è depositato presso l'unità "Risorse umane" (servizio svolto *in service* da Estra S.p.A.).

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 8	di 42

1.4. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

1) Parte generale:

- individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

2) Parti speciali, riferite alle singole categorie di "reato presupposto", che includono:

- elencazione dei reati previsti nel decreto;
- individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
- identificazione delle regole di condotta generali relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.

3) Quadro dei flussi informativi.

4) Codice etico.

5) Mappa dei rischi.

6) Tabella dei reati e delle sanzioni.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confservizi, di Confindustria e il *Position Paper* dell'AllA;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 42

1.5. VARIAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Saranno sottoposte all'approvazione dell'organo amministrativo tutte le modifiche del modello che esponano la Società a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al d.lgs. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell'organo amministrativo:

- a) la revisione della "parte generale" e delle "parti speciali" a seguito di nuove previsioni normative;
- b) l'introduzione di nuovi protocolli;
- c) l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01;
- d) i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti".

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione dell'organo amministrativo – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali.

1.6. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

Consiag S.p.A. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello, sia mediante la sua pubblicazione sulla intranet aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 10	di 42

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di “regolamento interno” e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un “regolamento interno”, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di Consiag Servizi Comuni o della società partecipante Consiag.

1.7. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di “presidio” nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 11	di 42

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ne sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell' "interesse" o del "vantaggio" dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

3) Requisito oggettivo

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 12	di 42

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis-1, 25 ter, 25 quater, 25 quater-1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies del Decreto (cosiddetti "reati-presupposto").

2.1. I REATI

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D. Lgs. 231/01);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1, D. Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25 ter, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D. Lgs. n. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D. Lgs. n. 231/01);
- abusi di mercato (art. 25 sexies, D. Lgs. n. 231/01);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies, D. Lgs. 231/01);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D. Lgs. 231/01);

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 13	di 42

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 undecies, D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D. Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, D. Lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01];
- reati tributari [art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01];
- contrabbando [art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/01];
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 14	di 42

3. LA SOCIETÀ CONSIAG S.P.A.

Consiag nasce, come Consorzio Intercomunale acqua e gas, a seguito di Decreto Prefettizio della Provincia di Firenze n. 237/DIV. Il del 27/4/1974 con l'obiettivo di sviluppare in modo sinergico i servizi di distribuzione del gas e dell'acqua.

La Società Consiag S.p.a. è nata dalla trasformazione del Consorzio Intercomunale a S.p.a. in data 11/01/2002 ai sensi del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'art. 35 della "Legge Finanziaria 2002".

I soci di Consiag S.p.a. sono i seguenti Comuni: Agliana, Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo, Calenzano, Campi Bisenzio, Cantagallo, Carmignano, Lastra a Signa, Montale, Montemurlo, Montespertoli, Montevarchi, Poggio a Caiano, Prato, Quarrata, Sambuca Pistoiese, Scandicci, Scarperia e San Piero, Sesto Fiorentino, Signa, Vaglia, Vaiano e Vernio. I suddetti comuni si trovano geograficamente nella Toscana centrale, nelle province di Firenze, Prato, Pistoia e Arezzo.

La salvaguardia dell'ambiente e la promozione dello sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera sono i criteri ispiratori del Gruppo Consiag con la volontà di avere un forte radicamento al territorio e di operare al servizio dei cittadini e degli Enti Locali, in un settore che, benché liberalizzato, ha un forte impatto sociale.

La Società attualmente opera prevalentemente:

- nella gestione delle proprie partecipazioni dirette in società;
- nella gestione del proprio patrimonio immobiliare;
- nel settore idrico sia con la gestione del servizio idrico integrato tramite Publiacqua S.p.a. – essendole rimasta la proprietà delle reti – sia attraverso l'operazione di finanziamento supportata dai canoni di concessione del servizio idrico per i comuni che hanno aderito a tale iniziativa;
- nella prestazione di servizi amministrativi, fiscali, legali, relativi alla gestione dei contratti e delle gare; mentre per la gestione del personale, dei servizi informatici personalizzati in base alle specifiche esigenze delle società partecipate si avvale dei servizi di Extra in conseguenza del contratto di servizio che regola i rapporti con Consiag.

Nel corso dell'anno 2007 ha avuto inizio il primo processo di aggregazione

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 15	di 42

delineato da Consiag S.p.a., Coingas S.p.a. e Intesa S.p.a. con la costituzione di Estra Energie S.r.l., che ha riunito le società di vendita del gas di Prato, Siena e Arezzo. Il 2008 è stato il primo anno di attività della nuova società commerciale di vendita metano.

Successivamente i Gruppi hanno delineato nel 2009 gli aspetti operativi del percorso di conferimento di più rami d'azienda e di partecipazioni per la costituzione della società Estra S.p.a.

L'obiettivo delle tre holding - pratese, senese e aretina – era la realizzazione di una più ampia operazione di aggregazione diretta alla costituzione di un unico soggetto giuridico che svolgesse le attività di cui Consiag S.p.a., Coingas S.p.a. e Intesa S.p.a. erano rispettivamente capogruppo.

In tale anno si è costituita la società Estra S.p.a., divenuta con i conferimenti e la cessione di partecipazioni, capogruppo del gruppo Estra, tesa allo sviluppo della qualità dei servizi, dell'innovazione, dell'integrazione tra gli stessi.

Estra S.p.a. svolge il ruolo di holding operativa, con attività gestionali dirette e attraverso le partecipate opera nei settori del gas naturale, dell'energia elettrica, delle telecomunicazioni, della realizzazione e gestione di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, del calore nonché dei servizi strumentali alle suddette attività.

I principali settori di operatività delle partecipate (dirette e indirette) sono costituiti da:

- mercato del gas;
- rete gas naturale;
- commercializzazione di elettricità in Toscana;
- servizio Idrico Integrato e depurazione acque;
- servizi relativi ai rifiuti.

3.1. ORGANIZZAZIONE

Per un dettaglio dell'organizzazione aziendale si rinvia al documento denominato "Struttura, organizzazione e funzioni della Società".

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 16	di 42

3.2. LA CORPORATE GOVERNANCE

L'organo amministrativo è rappresentato da un Amministratore Unico. A quest'ultimo sono attribuiti tutti i poteri di gestione per il compimento delle operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dallo statuto. L'amministratore unico deve richiedere la preventiva autorizzazione da parte dell'assemblea ordinaria delle seguenti operazioni:

- a) cessione dell'unica azienda sociale o di un ramo di essa;
- b) assunzione di partecipazioni in altre società aventi oggetto non affine, il cui valore sia superiore al 2 % (due per cento) del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato;
- c) assunzione e dismissione di partecipazioni di controllo nelle società, enti, associazioni.

Sono, inoltre, attribuite all'organo amministrativo le seguenti competenze:

- a) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- b) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative obbligatorie;
- c) la predisposizione del piano programmatico di indirizzo e di sviluppo;
- d) la costituzione ovvero l'assunzione di partecipazioni da parte della società in enti, istituti, organismi e società, e la designazione, ove occorra, delle persone destinate a rappresentare nei medesimi la società, nonché le dismissioni o cessioni delle partecipazioni;
- e) la fusione, la scissione, lo scioglimento, la liquidazione dei soggetti di cui alla lettera precedente, ovvero la modifica della partecipazione negli stessi;
- f) l'alienazione, la compravendita e le permutate di beni immobili e brevetti.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 17	di 42

4. CODICE ETICO

Il Codice etico è un documento ufficiale adottato dall'Organo Amministrativo di Consiag S.p.A. contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Consiag S.p.A. e viene allegato al presente documento.

Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice etico.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 18	di 42

5. MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO

Sotto l'aspetto del rischio, per una più efficace valutazione e graduazione dello stesso, sono stati considerati due aspetti: in primo luogo l'attinenza dell'ipotetico reato con l'attività d'impresa (pertinenza) e i relativi interessi o vantaggi che l'azienda può trarre dall'illecito, in secondo luogo il grado di impatto sull'azienda in termini di sanzioni.

Sulla definizione del grado di rischio contribuisce anche il livello di formalizzazione delle procedure aziendali, infatti un elevato livello di formalizzazione delle stesse generalmente assicura una minore probabilità di verificarsi del rischio.

Va premesso che, in generale, sotto l'aspetto delle responsabilità di processo emerge che gli aspetti operativi vengono sempre curati da soggetti differenti rispetto a chi è deputato ai controlli ed alla supervisione, tenuto conto del fatto che molte funzioni amministrative (finanza, contabilità, bilanci, approvvigionamenti, legale, relazioni interne ed esterne, sistemi qualità, ecc.) ed informatiche (manutenzione ed assistenza hardware e software, sviluppo software, ecc.) sono gestite nelle parti operative dalla Società collegata Estra S.p.A., acquisiti da Consiag S.p.A. ed erogati alle società partecipate da quest'ultima.

Le aree di reato-presupposto astrattamente più rilevanti per la Società risultano:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati ambientali;
- reati tributari.

Si possono considerare potenzialmente rilevanti anche i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la loro natura colposa, anche se l'organico della Società e il tipo di attività non determinano di per sé significativi rischi.

Un'analisi dettagliata delle attività sensibili per i reati-presupposto ex D.Lgs. 231/2001 è riportata nei documenti allegati al presente Modello ("5.1. Matrice risk assessment 231" e "5.2. Matrice risk assessment 231 reati ambientali"), di cui ne costituiscono parte integrante a tutti gli effetti.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 19	di 42

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001, di **“autonomi poteri di iniziativa e controllo”**.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei membri e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'organismo di Vigilanza si posiziona in staff dell'Organo Amministrativo;
- ai membri dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi dell'Organo Amministrativo nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

6.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è composto da un numero di componenti compreso tra uno e quattro nominati dall'Organo Amministrativo.

Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non faranno parte il datore di lavoro e i soggetti delegati per la sicurezza.

La durata in carica dei membri coincide con quella dell'Organo Amministrativo che li ha nominati.

Alla scadenza, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

Nell'ipotesi di composizione collegiale, nel caso in cui l'Organo Amministrativo abbia deliberato la sostituzione di uno o più componenti dell'Organismo di

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 42

Vigilanza, secondo quanto previsto al paragrafo 4.2, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a)** relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti dell'Organo Amministrativo; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;
- b)** conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- c)** titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- d)** funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- e)** condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f)** condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- g)** l'essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h)** presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- i)** aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito¹.

¹ Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 21	di 42

6.2. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- Rinuncia;
- Revoca;
- Decadenza;
- Morte.

È compito dell'Organo Amministrativo provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale, se nominato, per iscritto.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, se nominato.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta all'organo Amministrativo in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Modello;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 42

pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;

- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo i requisiti di cui al precedente paragrafo 4.1. l'Organo Amministrativo di Consiag S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri membri dell'Organismo ed il Collegio Sindacale, se nominato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo di Consiag S.p.A., deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

Nell'ipotesi di composizione collegiale, in caso di rinuncia, decadenza o revoca di uno o più componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo di Consiag S.p.A. deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta dal membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

L'Organismo, nell'ipotesi di composizione collegiale, rimane validamente in carica, anche nel caso di cessazione dalla carica di due o tre dei suoi componenti. L'Organo amministrativo, in tale ipotesi, dovrà sollecitamente ricostituire l'OdV nella sua piena composizione.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 42

6.3. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a)** vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- b)** monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- c)** verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- d)** analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
- e)** approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- f)** cura dei flussi informativi di competenza con l'Organo Amministrativo e con le funzioni aziendali.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a)** le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma i lettera d) del D. Lgs. citato);
- b)** i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma i lettera b) del D. Lgs. citato)

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di Consiag S.p.A. gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 24	di 42

aziendale;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato all'Organo Amministrativo al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del modello e di essere

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	di 42

informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'Organismo di Vigilanza viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso, secondo quanto previsto al paragrafo 4.4, presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni dell'Organo Amministrativo in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre all'Organo Amministrativo ed al Direttore Generale l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231; facoltà di richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti **mezzi**:

1. l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 26	di 42

risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire all'Organo Amministrativo la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;

2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi del supporto di una segreteria tecnica ed operativa. Ad essa sono demandati i seguenti compiti:
 - a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - c. altri compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare alla segreteria tecnica.

La segreteria tecnica assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso della Segreteria Tecnica è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

6.4. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 42

controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a)** documentazione societaria;
- b)** documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c)** informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d)** dati e transazioni in bilancio;
- e)** procedure aziendali;
- f)** piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico-finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dal collegio sindacale e dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 42

6.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo.

6.7. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

Il regolamento include:

- compiti del Presidente;
- convocazione delle sedute;
- decisioni;
- segreteria e verbali;
- audizioni e comitati tecnici;
- contenuto dei rapporti all'Organo Amministrativo;
- contenuto degli altri rapporti da/verso l'Organismo di Vigilanza;
- risorse finanziarie;
- modalità organizzative di gestione dei supporti documentali;
- modalità di contatto con l'Organismo di Vigilanza.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 29	di 42

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo Amministrativo le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) continuativa**, nei confronti dell'Organo Amministrativo nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) semestrale**, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale se nominato; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) immediata**, nei confronti dell'Organo Amministrativo, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente all'Organo Amministrativo le seguenti informazioni:

- Rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- Necessità di modifiche al modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi.
- su base annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre riferire sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dall'Organo Amministrativo o dal Collegio Sindacale al soggetto richiedente.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 42

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento la convocazione dell'Organo Amministrativo per riferire su eventuali significative violazioni al modello individuate a seguito delle verifiche svolte, dandone comunicazione anche al Direttore generale.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con l'Organo Amministrativo sono custoditi dalla Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza, oltre che dagli organi interessati.

7.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A tutela dell'integrità della società, gli l'Amministratore ed il Personale di Consiag S.p.A. devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine, all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del Codice etico e del presente Modello, di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'OdV agirà in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, Consiag S.p.A. adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo 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.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di *whistleblowing* (Legge 179/2017) prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 42

di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le comunicazioni possono essere inviate in forma cartacea con la dizione **"riservato"** presso:

- Consiag S.p.A., Via Ugo Panziera n. 16 - 59100 Prato
- Oppure via e-mail al seguente indirizzo:

organismodivigilanza@consiag.it

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Consiag S.p.A., sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente modello all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

7.3. NOMINA REFERENTI ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo di Consiag S.p.A. provvede alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 32	di 42

specifici e di trasmetterle periodicamente all'Organismo di Vigilanza. L'organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti Organismo di Vigilanza" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento "Modello organizzazione gestione e controllo".

La Società Consiag S.p.A. può chiedere alla Società Estra S.p.A., da cui attinge alcuni servizi gestionali e amministrativi, di compilare, nell'ambito delle attività e funzioni delegate, specifiche schede di flussi informativi da inviare al proprio O.d.V.

7.4. FLUSSI INFORMATIVI

I flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza sono indicati nel documento "Quadro dei flussi informativi" contenuto nel presente Modello.

7.5. ALTRI FLUSSI INFORMATIVI

a) Flussi dall'Organismo di Vigilanza alle risorse deputate ai controlli

L'Organismo di Vigilanza, al termine di ogni riunione periodica dello stesso, comunica in forma scritta alle risorse deputate ad effettuare i controlli operativi le attività di controllo da svolgere nel successivo periodo.

b) Flussi dalle risorse deputate ai controlli all'Organismo di Vigilanza

Le eventuali risorse aziendali o esterne, individuate dall'Organismo di Vigilanza per effettuare i controlli operativi, riportano all'Organismo di Vigilanza trimestralmente, e comunque prima di ogni rapporto dell'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo, le seguenti informazioni:

- o Report periodici relativi all'attività svolta con riferimento alle specifiche richieste di controllo formulate in precedenza dall'Organismo di

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 42

Vigilanza;

- Segnalazione delle problematiche riscontrate;
- Segnalazione delle esigenze di modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 42

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello Organizzativo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello Organizzativo stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile. Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda.

8.2. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico, nonché la violazione dei doveri relativi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie sul luogo di lavoro, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 35	di 42

la commissione dei fatti stessi, a seconda della loro gravità.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";
- b) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;
- c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Consiag S.p.A., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali";
- d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza,

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 36	di 42

imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 37	di 42

violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

1. *Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*
2. *I lavoratori devono in particolare:*
 - a) *Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
 - b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
 - c) *utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
 - d) *utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
 - e) *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
 - f) *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
 - g) *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
 - h) *partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;*
 - i) *si sottoporre ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o*

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 38	di 42

comunque disposti dal medico competente.

- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.*

8.3. SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI

La violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

8.4. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.5. MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 39	di 42

essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

8.6. PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'Organo Amministrativo o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

8.7. SISTEMA DI "REPORTING" SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231

La Società provvederà ad istituire apposito *elenco* nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il *numero* e l'*oggetto* delle *ammonizioni verbali* subite, affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con *cadenza trimestrale* dovrà essere formato un *report* avente ad oggetto la *situazione disciplinare del personale* della Società che evidenzia anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di Consiag S.p.A. per violazioni del modello. Tale *report* sarà sottoposto all'attenzione e valutazione dell'Organo Amministrativo.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 40	di 42

9. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

9.1. PARTI SPECIALI

Per l'applicazione del Modello 231 di Consiag S.p.A. vengono individuate cinque parti speciali nell'ambito delle quali sono riportate: le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento.

Le parti speciali riguardano i reati:

- a)** nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b)** societari;
- c)** in materia di sicurezza del lavoro;
- d)** in materia di reati ambientali;
- e)** in materia di reati societari
- f)** in materia di altri reati presupposto

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Consiag S.p.A. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, anche in distacco, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali ed a ciascun "referente dell'Organismo di Vigilanza". Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

I principi e i contenuti del D. Lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre,

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 41	di 42

divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti. Gli interventi formativi vengono periodicamente rinnovati in occasione di nuove assunzioni.

Il Modello 231 è comunicato e reso disponibile a ciascun dipendente attraverso:

- affissione nelle bacheche aziendali di un avviso riguardante l'approvazione o la modifica del Modello;
- invio di una lettera a tutto il personale;
- la pubblicazione sulla intranet aziendale.

La lettera di cui sopra sarà inviata, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione o modifica del Modello da parte dell'Organo Amministrativo. Tale circolare, firmata dal Presidente, informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale.

A ciascun dipendente ed a ciascun componente dell'Organo Amministrativo verrà consegnato il Codice Etico. Ciascun dipendente ed amministratore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di ricezione del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti gli utenti sul sito internet del Gruppo Consiag .

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Consiag S.p.A. intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Consiag S.p.A. è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

9.2. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

CONSIAG S.p.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	6
		16/02/2022	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	di 42

- b)** di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società
- c)** di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello
- d)** di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.

La necessità di revisione ed aggiornamento del Modello 231 viene segnalata in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e sarà compito di quest'ultimo avviare la procedura di revisione ed aggiornamento.