



CRER
Casa di Riposo Ebraica di Roma
RSA - Ebraica

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

Aggiornato in data 21 dicembre 2020

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2021

PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI	5
CAPITOLO 1.....	7
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	7
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento	7
1.2. L'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	10
CAPITOLO 2.....	12
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA CASA DI CURA EBRAICA DI ROMA.....	12
2.1. Adozione del Modello	12
2.2. Funzione e scopo del Modello	13
2.3. Il Modello: funzione	14
2.4. La costruzione del Modello e la sua struttura.	15
2.5. Principi generali cui si ispira il Modello	18
2.6. Il sistema di organizzazione, gestione e controllo in linea generale	19
2.7. Il sistema di deleghe e procure	20
2.7 La procedura di modificazione e integrazione del Modello	22
2.8 Destinatari del Modello	22
CAPITOLO 3.....	24
LE ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA CRER.....	24
CAPITOLO 4.....	25
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
4.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza	25
4.2 Durata in carica	28
4.3 Funzione e poteri dell'organo di controllo interno	29
4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza	32
4.5 Regole di convocazione e di funzionamento.....	33
4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice dell'Ente	34
4.7 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	35
4.8 Obblighi di riservatezza.	38
4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	38

CAPITOLO 5	39
CAPITOLO 5	39
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	39
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	39
5.2 Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner	40
CAPITOLO 6	41
SISTEMA SANZIONATORIO	41
6.1 Funzione del sistema sanzionatorio	41
6.2 Dipendenti	41
6.2.1 Sistema sanzionatorio	41
6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	42
6.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori.....	43
6.4 Misure nei confronti dei membri dell'OdV	43
6.7 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	44
CAPITOLO 7	45
VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	45

DEFINIZIONI

- “Attività Sensibili” o “Attività a Rischio”: le attività della Casa di Riposo Ebraica di Roma nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Casa di Riposo Ebraica di Roma sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con l'Ente in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.
- “CRER”: la Casa di Riposo Ebraica di Roma, con sede legale in Roma.
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale dell’Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA) firmato il giorno 8 maggio 2013;
- “Decreto Sicurezza”: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- “Destinatari”: i Dipendenti, gli Organi dell’Ente e i soggetti terzi che si impegnano a vario titolo alla fornitura di beni e servizi a favore della Casa di Riposo Ebraica di Roma.
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti della CRER, compresi i responsabili di funzione e tutti i collaboratori a vario titolo.
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- “Ente”: la Casa di Riposo Ebraica di Roma.
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- “Organo Amministrativo”: il Consiglio di Amministrazione della CRER.
- “Organi dell’Ente”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori dei Conti della CRER.

- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello (come qui di seguito definito) e al relativo aggiornamento.
- “Ospiti”: i pazienti ai quali sono diretti i servizi medico-sanitari e assistenziali forniti della RSA
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- “Partner” (o “Controparti”): controparti contrattuali della CRER, quali ad es. fornitori, *outsourcer*, sia persone fisiche sia persone giuridiche, e enti convenzionati con cui l’Ente addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’Ente nell’ambito delle Attività Sensibili.
- “Reati Presupposto” o “Reati”: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
- “R.S.A.”: Residenza Sanitaria Assistenziale ai sensi del Regolamento regionale 6 settembre 1994, n. 1, ovvero struttura sanitaria residenziale extra-ospedaliera per anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti e non assistibili a domicilio finalizzata a fornire ospitalità, prestazioni sanitarie, assistenziali, di recupero funzionale e di inserimento sociale nonché di prevenzione dell’aggravamento del danno funzionale per patologie croniche nei confronti di persone non autosufficienti, non assistibili a domicilio e che non necessitano di ricovero in strutture di tipo ospedaliero o nei centri di riabilitazione di cui all’articolo 26 della L. 23 dicembre 1978, n. 833 .
- “Statuto dei Lavoratori”: la Legge 20 maggio 1970 n. 300 concernente “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”.

CAPITOLO 1

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del Decreto era adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.Lgs. 231/2001, l'articolo 5, comma 1, sancisce la responsabilità dell'ente qualora determinati reati (cd. Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* dell'ente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Per effetto di successive riforme legislative, l'elenco dei Reati Presupposto è stato integrato con nuove fattispecie criminose, sicché ad oggi le categorie di Reati contemplate nel Decreto sono:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, e dalla Legge 161/2017 e dalla Legge 3/2019 e dal Dlgs. 75/2020);
- (ii) delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter aggiunto dalla Legge n. 94/2009 e modificato dalla L.69/2015)
- (iii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, modificato dal Dlgs.125/2016);
- (iv) i reati societari (art. 25 *ter* introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e successivamente integrato con il reato di "corruzione tra privati" dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, modificato Legge 169/2015 e dal Dlgs. n.38/2017);
- (v) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (vi) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater-1* introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);

- (vii) i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies* introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228; modificato dalla legge n. 199/2016);
- (viii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62); e altre fattispecie di abuso di mercato (art. 187-*quinqüies* TUF - articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018)
- (ix) i reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (x) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, modificato dalla Legge n. 3/2018);
- (xi) i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- (xii) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8 2016);
- (xiii) delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiv) i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 49);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 *novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xvi) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 *decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- (xvii) reati ambientali (art. 25 *undecies* introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs.n. 21/2018);
- (xviii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161).

- (xix) Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 25 terdecies, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal Dlgs.n. 21/2018)
- (xx) Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa o giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, introdotto dalla Legge n. 39/2019)
- (xxi) Reati Tributari (art. 25 quinquedecies, introdotto dalla Legge n. 157/2019 ed integrato successivamente dal D.Lgs. 75/2020)
- (xxii) Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, introdotto dal Dlgs. 75/2020)

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole fattispecie di Reati Presupposto che si ritengono rilevanti per l'Ente.

1.2. L'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in ragione dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (i. e. "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria.

CAPITOLO 2

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA CASA DI CURA EBRAICA DI ROMA

2.1. Adozione del Modello

CRER è un ente Ebraico civilmente riconosciuto ai sensi dall'art. 21 della Legge n. 101/1989, facente parte della Comunità ebraica di Roma.

Lo scopo statutario di CRER consiste nell'erogazione, senza scopo di lucro, di prestazioni di natura sanitaria e assistenziale a favore di persone anziane sia autosufficienti sia parzialmente o totalmente non autosufficienti, inizialmente solo facenti parte della comunità ebraica.

CRER ha tradizionalmente offerto una serie di servizi di assistenza e di ospitalità a favore di persone anziane autosufficienti, alle quali vengono forniti prestazioni di tipo alberghiero, interventi culturali e ricreativi nonché servizi specifici a carattere socio-assistenziale.

A partire dal 12 marzo 2014 la Casa di Riposo Ebraica ha ottenuto dalla Regione Lazio con specifico provvedimento, l'autorizzazione all'esercizio di struttura socio –sanitaria denominata "RSA Ebraica" e il rilascio dell'accreditamento istituzionale provvisorio ai sensi dell'art. 8 .quater, comma 7, D.Lgs. 502/92 e s.m.i , e del DCA n. UOO100del 18.06.2012., per complessivi 20 posti di residenza, con tipologia assistenziale Mantenimento B, la cui attività è stata avviata nel 2015 inizialmente con 10 ospiti e successivamente con altri 10.

Nell'aprile 2017 l'accreditamento della RSA Ebraica è divenuto definitivo con DCA della Regione Lazio N. U00123 del 21 aprile 2017 per l'esercizio di attività di Assistenza a persone non autosufficienti, anche anziane .

In relazione a ciò, sebbene la posizione della dottrina circa l'applicabilità del D. Lgs. 231/2001 agli enti ecclesiastici non sia, al giorno d'oggi, uniforme, la CRER ha preso atto delle disposizioni di cui al Decreto del Commissario Ad Acta della Regione Lazio n. 183 del 9 maggio 2013, con il quale si è ritenuto opportuno richiedere alle strutture di dichiarare l'adozione del modello organizzativo di cui al D. Lgs. n. 231/2001 in materia di prevenzione dei reati.

Pertanto, nell'ottica di adottare delle forme organizzative che contribuiscano a migliorare la propria immagine di trasparenza, oltre che l'efficienza nella gestione dei servizi erogati, CRER ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con delibera del 1 settembre 2015. In attuazione di quanto previsto dallo stesso, l'Ente ha inoltre nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2. Funzione e scopo del Modello.

CRER è consapevole di rientrare, in quanto ente di culto riconosciuto, nell'area dei soggetti destinatari del Decreto ai sensi dell'art. 1 co. 2 dello stesso, il quale prevede che *“le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Si applica quindi anche agli enti ecclesiastici l'art. 27 del Decreto 231, il quale stabilisce che, nell'ipotesi di condanna ai sensi del medesimo, risponderà dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria soltanto l'ente con il patrimonio o con il fondo comune (e non anche i singoli soci *“personalmente e solidalmente”*).

CRER è, pertanto, conscia del valore che può derivare all'Ente dall'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che sia idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti e Organi Associativi, nonché di prevenire il coinvolgimento dell'Ente medesimo in responsabilità per fatti criminosi eventualmente commessi da Fornitori, Consulenti e Controparti contrattuali. L'adozione del Modello impone altresì di intensificare i controlli sulle attività che vengono svolte dalle Controparti contrattuali di CRER in forza di contratti di *outsourcing*, creando un sistema di controlli integrati volti a presidiare le attività esternalizzate nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi Reati nell'interesse o vantaggio della CRER.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

Viene infine individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei Destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza dei potenziali rischi di commissione dei Reati Presupposto (la cui commissione è fortemente condannata da CRER perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la medesima potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a CRER di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Destinatari dello stesso la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure attivate all'interno della struttura assistenziale (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per CRER.

Con particolare riferimento all'attività esternalizzata CRER è consapevole che, essendo la medesima svolta nel suo interesse e sotto la propria vigilanza, l'eventuale commissione di reati nell'ambito di tali attività non esenterebbe l'Ente medesimo da un'eventuale responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001. Pertanto, al fine di prevenire il rischio di commissione di eventuali reati nell'ambito delle attività esternalizzate, CRER si è impegnata a gestire i processi affidati in *outsourcing* come se fossero interni all'azienda, adeguandosi ai principi previsti dalle *best practice* in tema di esternalizzazioni.

2.3. Il Modello: funzione

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire il più possibile la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo dell'Ente si attiene ai requisiti essenziali di

chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle prassi e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti nell'Ente, rilevati in fase di "as-is analysis", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili di CRER attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare i tutti i Destinatari e diffondere le regole comportamentali e i principi procedurali individuati;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente stesso;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CRER in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui CRER intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire a CRER, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.4. La costruzione del Modello e la sua struttura.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di

prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 e alla *best practice* italiana esistente.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili, a seguito delle quali si è poi giunti alla predisposizione del presente Modello:

1. Identificazione delle Attività Sensibili (“as-is analysis”).

Tale fase di identificazione delle Attività Sensibili è stata attuata attraverso due distinte attività:

- a) esame preliminare della documentazione relativa all’operatività dell’Ente, tra cui a titolo esemplificativo: organigramma, funzionigramma, statuto, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, come ad esempio quelle relative ai metodi di pagamento accettati, ecc.;
- b) interviste ai soggetti chiave dell’organizzazione, mirate all’approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi: sono stati intervistati i Responsabili delle principali unità operative nonché il management dell’Ente.

2. Effettuazione della “Gap Analysis”.

Sulla base della situazione esistente nell’Ente a seguito della “as-is analysis” (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate) e alla luce delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell’ambito delle Attività Sensibili, sia a livello di procedure interne sia di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per l’Ente del Modello ex D.Lgs. 231/01.

I risultati dell’analisi svolta sia nella fase di “Identificazione delle Attività Sensibili” sia in quella di “Effettuazione della *Gap Analysis*” sono stati riassunti in un documento all’uopo predisposto (cd. “*Documento di Analisi dei Rischi e Suggestimenti?*”).

3. Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- i. una “Parte Generale”, contenente l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- ii. n. 8 “Parti Speciali” predisposte per ciascuna categoria di Reato contemplata nel D.Lgs. 231/2001 le cui fattispecie sono astrattamente ipotizzabili in relazione all’attività svolta dalla CRER, ossia:
 - “Parte Speciale A”, denominata “*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*”, la quale riguarda le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.
 - “Parte Speciale B”, denominata “*Reati societari e reato di corruzione tra privati*”, la quale stabilisce una serie di principi procedurali atti a prevenire rischi connessi alle tipologie specifiche di Reati previste dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.
 - “Parte Speciale C” denominata “*Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-quater e dell’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001.
 - “Parte Speciale D”, denominata “*Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e Reati Ambientali*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-septies e 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
 - “Parte Speciale E”, denominata “*Delitti informatici*”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001.
 - “Parte Speciale F”, denominata “*Reati di criminalità organizzata*” e relativa alla tipologia di reati prevista dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.
 - “Parte Speciale G”, denominata “*Delitto di impiego illecito di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare*”, relativa al reato di cui all’art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
 - “Parte Speciale H”, denominata “*Reati Tributarî e reati di Contrabbando*“, relativa ai reati fiscali di cui all’art. 25 – *quinquedecies e* e ai reati di contrabbando di cui all’art. 25 *sexesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

2.5. Principi generali cui si ispira il Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dei sistemi controllo esistenti (rilevati in fase di “*as-is analysis*”), ove considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sulle Attività Sensibili. Detto Modello si pone, pertanto, quale ulteriore componente del sistema di controllo interno adottato dalla CRER.

In particolare, sono stati individuati i seguenti strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della CRER anche in relazione ai Reati da prevenire:

- 1) i principi ai quali si conforma generalmente l’Ente nell’erogazione dei suoi servizi;
- 2) la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa di CRER;
- 3) le prassi consolidate nonché le procedure predisposte da CRER nell’ambito delle Attività Sensibili e tra queste anche quelle richieste dalla norme di accreditamento regionale;
- 4) la formazione del personale dell’Ente.

Le regole e principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. la *best practice* italiana esistente in materia, in base alla quale è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili di CRER;
2. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l’attribuzione ad un organismo di vigilanza interno a CRER del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione interna all'Ente nonché presso Consulenti e Partner commerciali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
3. i principi generali di un adeguato sistema di organizzazione e gestione aziendale;
 4. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno;
 5. il sistema dei controlli interni che monitora le aree e le attività in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati.

2.6. Il sistema di organizzazione, gestione e controllo in linea generale

Obiettivo del presente Modello e, in particolare, delle singole Parti Speciali che lo compongono è che, da un lato, i Dipendenti, gli Organi dell'Ente e i soggetti che operano in *outsourcing* per l'Ente, dall'altro, i Consulenti ed i Partner, nei limiti delle rispettive pattuizioni contrattuali, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalle medesime Parti Speciali al fine di prevenire il verificarsi dei Reati ivi considerati.

Tutte le Attività Sensibili tracciate in ciascuna Parte Speciale devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle eventuali procedure in vigore nonché alle regole e ai principi comportamentali contenuti nel presente Modello.

In linea generale, il **sistema di organizzazione** di CRER deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Un adeguato **sistema di controllo interno** finalizzato alla prevenzione dei Reati ex D.Lgs. 231/2001, infatti, si basa sui seguenti principi:

- a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni e della individuazione specifica di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività;
- c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- d) la definizione di flussi informativi tra gli Organi dell'Ente e le funzioni aziendali, nonché tra questi e l'Organismo di Vigilanza.

2.7. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui l'Ente attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

2.7.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di **deleghe**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro (Dipendenti e Organi dell'Ente) che intrattengono per conto del medesimo rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la P.A., devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o *partnership*);

b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:

- i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente;

d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Il sistema di deleghe esistente nell'Ente è declinato nell'organigramma aziendale, il quale si ispira ai principi e alle regole sopra indicate.

In caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui la delega è stata conferita ovvero dimissioni, licenziamento o altra causa, tale organigramma deve essere tempestivamente aggiornato dalla funzione deputata, su segnalazione del responsabile del soggetto interessato. Il documento aggiornato sarà successivamente trasmesso da parte del predetto Ufficio all'OdV.

2.7.2. Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- c) le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate;

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dall'Ente e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorché il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

2.7 La procedura di modificazione e integrazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la CRER ha ritenuto comunque necessario procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è sottoposta a deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo amministrativo (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare per le modifiche di minor entità il Presidente o il Direttore Generale, sentito l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente sulla eventuale ratifica di tutte le modifiche e le integrazioni che siano state apportate dal Presidente, sentito l'Organismo di Vigilanza. La pendenza della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione non sospende, tuttavia, l'efficacia provvisoria delle modifiche e delle integrazioni nel frattempo apportate dal Presidente.

2.8 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente;
- b) alle persone che esercitano la gestione ed il controllo dell'Ente stesso;
- c) a tutti i Dipendenti dell'Ente sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;

d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Partner e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse dell'Ente.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 5 della presente Parte Generale, pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con l'Ente.

CAPITOLO 3

LE ATTIVITA' SENSIBILI DELLA CRER

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.Lgs. 231/2001 sull'attività svolta dalla CRER, è emerso che le Attività Sensibili dell'Ente - allo stato attuale - riguardano principalmente le seguenti tipologie di reati:

- a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- b) reati societari;¹
- c) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio;
- d) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- e) reati ambientali;
- f) reati informatici;
- g) reati di criminalità organizzata;
- h) delitto di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare;
- i) reati tributari
- j) reati di contrabbando

Quanto alla descrizione specifica delle Attività Sensibili nell'ambito delle quali CRER è risultata a rischio di commissione dei Reati Presupposto, si rinvia a ciascuna Parte Speciale.

¹ Si rimanda alla relativa Parte Speciale per la spiegazione dei profili di rilievo della suddetta categoria di reati in relazione all'attività della CRER.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Volendo nello specifico analizzare i singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza, si precisa quanto segue.

a) Autonomia e indipendenza.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione).

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con l'Ente, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
 - 2) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
 - 3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - 5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;

- iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- v. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.lgs n. 58/1998).

c) *Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.*

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

d) *Continuità d'azione.*

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna all'ente, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di nominare un Organo Collegiale composto da:

- un dottore commercialista esperto in materia aziendale
- due avvocati con competenze specifiche in materia di diritto penale di impresa e responsabilità amministrativa ex D.lgs.231

4.2 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV viene nominato per un periodo di 3 anni.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente;
- b) non devono svolgere funzioni operative all'interno dell'Ente;
- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Ente né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 4.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 medesimo;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

4.3 Funzione e poteri dell'organo di controllo interno

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi dell'Ente, dei Consulenti e dei Partner;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e/o giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di predisporre:

i. Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

- a. suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione (o, per le modifiche minori, al Presidente del Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale) le possibili aree di intervento;
- d. indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in CRER, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- e. indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nell'Ente, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

ii. Verifiche e controlli:

- a. condurre – attraverso i componenti aziendali interni all'OdV – ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b. in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CRER, soprattutto nell'ambito delle Attività

Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi deputati;

- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione (vedi in dettaglio il successivo par. 4.7);
- d. coordinarsi con le funzioni dell'Ente per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la CRER al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e i Partner che operano per conto dell'Ente nell'ambito di operazioni sensibili;
- e. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- f. sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

iii. Formazione:

- a. coordinarsi con gli incaricati della gestione delle risorse umane di CRER per la definizione dei programmi di formazione per il personale stesso e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti, agli Organi dell'Ente e ai Destinatari in genere, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- c. far predisporre ed aggiornare con continuità gli archivi informatici contenenti tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

iv. Sanzioni:

- a. coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alla gestione e amministrazione del personale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di queste in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale).

4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai componenti degli Organi Statutari o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i responsabili delle varie unità operative di CRER. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative all'Ente;
- potere di avvalersi di tutte le strutture dell'Ente che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dipendenti e i Collaboratori, in relazione a tutte le attività dell'Ente;
- potere di richiedere la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai responsabili delle funzioni operative di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.5 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce con periodicità almeno trimestrale e la documentazione relativa viene distribuita almeno 7 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;

- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei partecipanti;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

Fino alla formalizzazione da parte dell'Organismo di Vigilanza del regolamento di cui sopra, la convocazione e il funzionamento dello stesso si basano sui principi sopra indicati.

4.6 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice dell'Ente

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CRER, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Inoltre, l'OdV predispose annualmente una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione ove sia contenuta:

- (a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al

successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);

(b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi:

- * con il Presidente e il Direttore Generale in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- * con l'RSPP per le tematiche relative alla sicurezza sul lavoro;
- * con il Collegio dei Revisori per le tematiche relative al Sistema di controllo interno con particolare attenzione ai flussi finanziari
- * con gli outsourcer.

4.7 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi dell'Ente, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CRER ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- * i Dipendenti e gli Organi Associativi devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- * i Responsabili delle Unità operative hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengano a conoscenza;

- * gli *outsourcer* di servizi, i Consulenti ed i Partner sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Ciascun responsabile di funzione deve inoltre garantire i flussi specifici previsti dalle procedure gestionali e operative come riepilogati anche nella specifica procedura PG 10 “*Gestione flussi informativi con l’ODV comprese le segnalazioni di illeciti e irregolarità(wistleblowing)* all’uopo predisposta.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

(a) dai Dipendenti al superiore gerarchico, che provvederà a indirizzarle verso l’OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l’OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell’effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all’OdV, che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime purché sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili a suo insindacabile giudizio.

(b) gli *outsourcer* di servizi, i Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di CRER, effettuano la segnalazione direttamente all’OdV.

Le segnalazioni all’OdV potranno essere effettuate anche tramite e-mail all’indirizzo di posta elettronica che sarà indicato a tutti i Destinatati – unitamente ad ulteriori eventuali modalità per poter inviare le proprie segnalazioni all’Organismo di Vigilanza – secondo le politiche aziendali in materia di informativa ai dipendenti.

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, CRER garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della CRER o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato

un illecito deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, rappresentare l'accaduto al Consiglio di Amministrazione per gli accertamenti ed i provvedimenti di competenza.

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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata dal segnalante all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

E' onere della CRER, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

D'altra parte rimane impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti e i Partner devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- * i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- * i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- * le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione o al Presidente eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

In ogni caso, qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo 4.7, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

4.8 Obblighi di riservatezza.

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

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

CAPITOLO 5

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di CRER quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella struttura sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

** La comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e anche ai dipendenti degli outsourcer di servizi, limitatamente alla parte relativa alle attività svolte in outsourcing a favore della CRER.

Nell'ipotesi in cui si ricorra a nuove assunzioni, invece, viene consegnato un set informativo (ad es. Codice Etico, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

** La formazione*

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza dell'Ente.

In particolare, CRER cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di conoscenza attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

5.2 Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner

Relativamente ai Consulenti ed ai Partner, sentito l'OdV sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati.

CAPITOLO 6

SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'CRER.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla CRER in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari.

6.2 Dipendenti

6.2.1 Sistema sanzionatorio

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori nel rispetto delle disposizioni previste dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali normative speciali applicabili.

I provvedimenti sanzionatori sono costituiti precisamente da:

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;

- c) multa sino a tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo fino a 10 giorni;
- f) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – le disposizioni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori relative alla procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Restano invariati i poteri già conferiti al *management* aziendale per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti sanzionatori e l'irrogazione delle relative sanzioni.

6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- 1) violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 2) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la CRER ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- 3) adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati, anche se poi non effettivamente perfezionati quale fattispecie criminosa;

4) adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della CRER di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e alla reiterazione del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la CRER può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Revisori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o da parte di uno o più Revisori, l'OdV informa il Collegio dei Revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la comunicazione immediata alle fonti istitutive al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Modello nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

6.4 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Revisori o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio dei Revisori e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.7 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

CAPITOLO 7

VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti associativi dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da CRER in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.