



CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO

PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/02/2018

Tutti i cambiamenti devono essere sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) ed al controllo dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PREVISTO DAL D. LGS. 231/2001	4
1.2 PRINCIPIO DI LEGALITA'	5
1.3 SUCCESSIONE DI LEGGI NEL TEMPO.....	5
1.4 I DESTINATARI DELLA NORMATIVA.....	6
1.5 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA' ALL'ENTE.....	7
1.5.1 I SOGGETTI ATTIVI.....	7
1.5.2 L'INTERESSE E/O IL VANTAGGIO	8
1.6 I REATI PRESUPPOSTO.....	9
1.7 LE SANZIONI	12
1.8 DELITTI TENTATI.....	15
1.9. LE MISURE CAUTELARI REALI E INTERDITTIVE.....	16
1.9.1 IL REATO DI INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE.....	17
1.10 REITERAZIONE	17
1.11 PRESCRIZIONE.....	17
2. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	18
2.1 CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	19
2.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	20
2.3 CARATTERE NON VINCOLANTE DELLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	23
3. PRESENTAZIONE E DESCRIZIONE DELL'ASSOCIAZIONE CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO	23
3.1 SCOPO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO	25
3.2. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO.....	27
3.3 DIVULGAZIONE.....	28
3.4 RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	28
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO	29
4.1 DESCRIZIONE DELL'ITER SVOLTO.....	29
4.2 INDIVIDUAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS).....	30
4.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO DEI RISCHI.....	34



4.3.1 PRINCIPI DI CONTROLLO IN MATERAI DI DELEGHE E PROCURE.....	35
4.3.2 PRINCIPI DI CONTROLLO SUL SISTEMA ORGANIZZATIVO GENERALE	35
5. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO	36
5.1 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL M.O.G.....	36
6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO.....	37
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	38
7.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
7.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
7.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	43
7.4 VERIFICHE PERIODICHE	44
8. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO.....	44
8.1 MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	45
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	47
9.1 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI	47
9.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	49
9.3 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, PARTNER E FORNITORI.....	49
10. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	49
10.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE PER DIPENDENTI ED AMMINISTRATORI ...	50
10.2 INFORMATIVA PER COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	50
10.3 COMUNICAZIONI AI FORNITORI.....	50
10.4 SELEZIONE DEL PERSONALE.....	51
10.5 SELEZIONE DI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	51
11. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	51

APPENDICE: LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI PER LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche D. Lgs. 231/2001), intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa - responsabilità penale¹, a carico di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate anche “Enti”).

Con il D. Lgs. 231/2001 il nostro ordinamento giuridico ha recepito diverse Convenzioni internazionali da tempo sottoscritte dall'Italia in materia di responsabilità delle persone giuridiche, quali

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea,
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri,
- e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con successivi atti normativi la responsabilità degli Enti è stata progressivamente estesa a fattispecie di reato ulteriori rispetto a quelle originariamente previste nel Decreto Legislativo.

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PREVISTO DAL D. LGS. 231/2001

La responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella sanzione di taluni reati gli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla Commissione del reato stesso.

L'accertamento di un illecito previsto dal D. Lgs. 231/2001 espone, infatti, l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Il Decreto prevede sanzioni per l'Ente che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi, quando, soggetti ad esso funzionalmente riferibili, abbiano commesso taluno dei reati indicati dallo stesso testo normativo.

¹ La natura “penale” di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive; 4) opera secondo il principio di colpevolezza.



La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 a carico dell'Ente si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette determinati illeciti e mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al Giudice Penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (art. 36, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

Nel processo si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

L'Ente parteciperà al procedimento penale con il proprio rappresentante legale (salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo) e dovrà essere difeso da un Legale (di fiducia o d'ufficio).

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 si configura in relazione a specifici reati commessi, non solo in Italia, ma anche all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio gli illeciti sono stati compiuti.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione.

1.2 PRINCIPIO DI LEGALITA'

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 *“L'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.”*

La responsabilità dell'Ente, conformemente ai principi generali del Codice Penale, sorge, pertanto, nei limiti previsti da una normativa entrata in vigore prima della commissione del fatto.

1.3 SUCCESSIONE DI LEGGI NEL TEMPO

Sempre in conformità ai principi generali del Codice Penale, l'art. 3 del D. Lgs. 231/2001 dispone che *“L'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.*

Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.”



1.4 I DESTINATARI DELLA NORMATIVA

Il D. Lgs. 231/2001 indica come destinatari “*gli Enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001).

Per espressa previsione, il Decreto, invece, non si applica “*allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, comma 3).

Poiché gli unici esclusi dall'applicazione del D. Lgs. 231/2001 sono lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli Enti pubblici non economici e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, per costante interpretazione giurisprudenziale, il D. Lgs. 231/2001 si applica agli Enti ed alle Società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio² ed agli Enti ed alle Società controllati/partecipati da Pubbliche Amministrazioni (in tal senso, in materia di Società con capitale misto pubblico-privato, si è espressa anche la Cassazione Civile a Sezioni Unite, nella sentenza 28699 del 2010)³.

² La Corte di Cassazione con la sentenza 234/2011, ha sottolineato come la ratio dell'esenzione contenuta nell'art. 1 del Decreto sia quella di “...*escludere dall'applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal D.lgs 231/2001 enti non solo pubblici, ma che svolgano funzioni non economiche, istituzionalmente rilevanti, sotto il profilo dell'assetto costituzionale dello Stato amministrazione. In questo caso infatti, verrebbero in considerazione ragioni dirimenti che traggono la loro origine dalla necessità di evitare la sospensione di funzioni essenziali nel quadro degli equilibri dell'organizzazione costituzionale del paese*”.

³ La complessità del fenomeno giuridico delle partecipazioni pubbliche in soggetti giuridici di natura privata rende molto articolato il profilo della responsabilità tanto delle persone fisiche, quanto di quelle giuridiche.

Il principale paradigma normativo di riferimento in questo caso resta l'art 28 della Costituzione, che prevede una responsabilità diretta e solidale della Pubblica Amministrazione e del suo 'agente' nel caso della responsabilità civile, mentre la responsabilità penale ed amministrativa sono di natura personale.

Il D. Lgs. 175/2016 si limita a disciplinare all'art. 12 la responsabilità degli enti partecipanti e dei componenti degli organi delle società partecipate.

In particolare, al co. 1 è previsto che «*i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società partecipate sono soggetti alle azioni civili di responsabilità previste dalla disciplina ordinaria delle società di capitali, salva la giurisdizione della Corte dei Conti per il danno erariale causato dagli amministratori e dai dipendenti delle società in house*». Invero è devoluta alla Corte dei Conti, nei limiti della quota di partecipazione pubblica, la giurisdizione sulle controversie in materia di danno erariale, ossia del «*danno, patrimoniale o non patrimoniale, subito dagli enti partecipanti, ivi compreso il danno conseguente alla condotta dei rappresentanti degli enti pubblici partecipanti o comunque dei titolari del potere di decidere per essi, che, nell'esercizio dei propri diritti di socio, abbiano con dolo o colpa grave pregiudicato il valore della partecipazione*».

Accanto alla giurisdizione contabile e a quella ordinaria così come disciplinate dall'art. 12 deve aggiungersi quella amministrativa per tutte le ipotesi in cui le società partecipate esercitano potere pubblico, dovendosi applicare in questo caso le disposizioni del D. Lgs. 104/2010.

Ovviamente va anche aggiunta la giurisdizione del giudice penale laddove vada perseguita la condotta penalmente rilevante attribuibile sia alle persone fisiche in qualità di organi della società, sia alla stessa persona giuridica nel caso in cui il reato sia stato commesso nel suo interesse e a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e



Le Associazioni “prive di personalità giuridica”, come il Centro Studi Città di Foligno, sono destinatarie della normativa, per espressa previsione del D. Lgs. 231/2001.

1.5 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA' ALL'ENTE

Una delle questioni fondamentali della normativa sulla responsabilità degli Enti è rappresentata dall'individuazione di parametri sufficientemente determinati nel loro contenuto, che consentano di estendere all'Ente la responsabilità per un reato commesso dalla persona fisica.

I criteri di imputazione contemplati dal D. Lgs. 231/2001 sono il frutto di una nuova concezione del diritto penale, che ha perso la sua dimensione prettamente individualistica per rivolgersi anche ai soggetti collettivi.

Nell'introdurre la responsabilità da reato degli Enti il problema principale per il legislatore è stato quello di assicurare la compatibilità di tale nuova forma di responsabilità con i tradizionali principi costituzionali in materia penale, in particolare con il principio di personalità della responsabilità penale, inteso nella sua duplice accezione di divieto di responsabilità per fatto altrui e di divieto di responsabilità oggettiva.

Tradizionalmente, infatti, si riteneva che l'Ente fosse incapace all'azione ed alla colpevolezza per evidenti limiti di natura ontologica. Tali limiti sono stati superati attraverso l'introduzione dei criteri oggettivi e soggettivi di seguito analizzati.

1.5.1 I SOGGETTI ATTIVI

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati previsti dallo stesso Decreto Legislativo, commessi nel suo interesse o vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono posizioni c.d. “*apicali*” (ossia persone fisiche con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente);
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a).

funzionale nonché da persone che esercitano la gestione e il controllo dello stesso, oppure da persone sottoposte a direzione o vigilanza di uno dei soggetti (appena citati) che rivestono posizioni ‘apicali’.



La responsabilità dell'Ente è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il reato.

Oltre al requisito soggettivo, i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono:

- 1) la realizzazione di una delle fattispecie di reato indicate negli articoli da 24 a 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001 (c.d. Reato Presupposto⁴);
- 2) che il reato sia stato commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*».

1.5.2 L'INTERESSE E/O IL VANTAGGIO

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 prevede come elemento costitutivo della responsabilità dell'Ente la necessità che la condotta illecita sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente può coesistere con l'interesse o con il vantaggio dell'autore del reato o di terzi.

Qualora l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'Ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi, l'Ente sarà esente da responsabilità.

Ponendosi l'interesse o il vantaggio a cui mira l'Ente come presupposto indefettibile della responsabilità, è necessario comprendere il significato da attribuire ai due termini, anticipando che i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi ed autonomi della fattispecie.

In generale l'interesse esprime la componente volitiva della persona fisica che agisce, mentre il vantaggio si caratterizza come un complesso di benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato e si può valutare successivamente alla commissione di quest'ultimo (in tal senso Cassazione Penale, II sezione, sentenza n. 3615 del 2005).

Le Sezioni Unite della Cassazione, sez. Penale, nella sentenza 24 Aprile 2014, n. 38343 (caso ThyssenKrupp) hanno chiarito che: *“In tema di responsabilità da reato degli Enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 all'«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex*

⁴ In sintesi, affinché si abbia la responsabilità dell'Ente è necessario che sia stato commesso uno dei reati indicati negli articoli da 24 a 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001, da uno dei soggetti indicati nell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.



ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito”.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al vantaggio esclusivo dell’autore del reato o di terzi, ma solo, come detto, all’interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere che l’Ente sia responsabile ai sensi della normativa in esame anche qualora non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell’autore del reato o di terzi, purché l’Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge, quindi, non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l’Ente stesso, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell’interesse dell’Ente.

1.6 I REATI PRESUPPOSTO

Le fattispecie di reato rilevanti per configurare la responsabilità amministrativa dell’Ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore nel D. Lgs. 231/2001.

Queste fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie ⁵:

a) Reati contro la Pubblica Amministrazione previsti da:

1. Art. 24 del D.Lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico (cioè i delitti di cui agli artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter del Codice Penale, se commessi in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico)
2. Art. 25 del D.Lgs. 231/2001 – Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (cioè i delitti di cui agli artt. 318, 321 e 322, commi 1 e 3, agli artt. 319, 319-ter, comma 1, 322, commi 2 e 4, 320, 322-bis ed agli artt. 317, 319 -aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità-, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del Codice Penale)

⁵ L’indicazione dettagliata e la descrizione delle fattispecie di reato è contenuta in appendice.



- b) Reati contro la fede pubblica, in materia di falsità in monete, carte di credito e valori di bollo ed in strumenti e segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 del Codice Penale);
- c) Delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del Codice Penale);
- d) Reati societari di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 2621, 2621-bis, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635 comma 3⁶, 2635-bis, 2636, 2637, 2638 del Codice Civile);
- e) Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, così come configurati dall'art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001;
- f) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili così come configurati dall'art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001 (cioè il delitto di cui all'art. 583-bis del Codice Penale);
- g) Delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies, 601, 602, 603-bis e 609-undecies del Codice Penale);
- h) Reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti indicati nelle parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58);
- i) Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti indicati all'art. 589 del Codice Penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed all'art. 590, terzo comma, del Codice Penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- l) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti indicati agli artt. 648, 648-bis e 648-ter del Codice Penale);

⁶ Il D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 ha modificato il testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) ed ha introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione tra privati" di cui all'art. 2635-bis c.c., oltre a prevedere pene accessorie alla condanna nell'art. 2635-ter.

L'impatto sul D. Lgs. 231/2001 è rilevante, poiché tale nuova norma interviene sulla lettera s-bis) dell'art. 25-ter, aggravando le sanzioni pecuniarie in relazione al reato presupposto di "Corruzione tra privati", introducendo il nuovo reato presupposto di "Istigazione alla corruzione tra privati" e prevedendo per entrambi i reati le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2.



- m) Delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore, di cui all'art. 25-nonies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633);
- n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, previsto dall'art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001 (cioè il delitto di cui all'art. 377-bis del codice penale);
- o) Reati ambientali e di inquinamento del mare da parte delle navi di cui all'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti indicati agli artt. 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies, 727-bis e 733-bis del Codice Penale, nonché per i reati previsti dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 e dal D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- p) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dall'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001 (cioè il delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- q) Delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 491-bis, 615-ter, 617-quater, 615-quinquies, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-quinquies del Codice Penale);
- r) Delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001 (cioè i delitti di cui agli artt. 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del Codice Penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art. 416-bis o al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- s) Delitti di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter, comma 2, lettera s-bis), del D. Lgs. 231/2001 (con riferimento a quanto previsto dall'art. 2635, comma 3 del Codice Civile ed ai casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del Codice Civile);
- t) Reati transnazionali richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146⁷.

⁷ La responsabilità degli Enti per i reati transnazionali vede intrecciarsi due problematiche: la disciplina della responsabilità degli Enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, da un lato, e le disposizioni in tema di reato transnazionale ai sensi della Legge 146/2006, dall'altro. Il riferimento normativo in questione è l'art. 10 della Legge 146/2006, il quale dispone la responsabilità dei soggetti collettivi per una serie di reati qualora se ne riconosca una natura transnazionale. Le fattispecie criminose di cui al predetto art. 10 sono individuate dalla dottrina come fattispecie complesse: è necessaria, ai fini della loro integrazione, la sovrapposizione delle norme richiamate della parte speciale del Codice Penale con i requisiti di transnazionalità previsti dall'art. 3 della Legge di ratifica. Tra le fattispecie criminose che l'art. 10 della Legge 146/2006 inserisce nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli Enti si rinvengono, tra gli altri, i reati associativi ed, in particolare, l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.), l'associazione di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.), l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater



1.7 LE SANZIONI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede diverse forme di sanzione.

Lo scopo di tali sanzioni è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'Ente, per disincentivare la commissione dei reati previsti dal Decreto ed incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'attività, in modo da favorire comportamenti risarcitori e riparatori.

Ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 le sanzioni applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- 1) sanzione pecuniaria;
- 2) sanzioni interdittive -anche in via cautelare-;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

Nello specifico le sanzioni previste prevedono:

- 1) sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro.

L'art. 10 del D.Lgs. 231/2001 dispone che per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Tale sanzione è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, nonché all'attività svolta dallo stesso Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene comminata dal Giudice in numero di quote (da un minimo di 100 a un massimo di 1.000).

L'art. 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria che tengono conto della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'Ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

Dopo aver assegnato il numero di quote il Giudice determina il valore della singola quota (che va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00) in base alla capacità economica dell'Ente.

D.P.R. 43/1973), l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990).



La sanzione pecuniaria potrà, quindi, avere un ammontare che va da un minimo di 25.800,00 Euro ad un massimo di 1.549.000,00 Euro, salvo che ricorrano i casi di riduzione di cui al citato art. 12. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune ed il credito dello Stato è privilegiato (art. 27 D. Lgs. 231/2001).

2) sanzioni interdittive

L'interdizione è quell'istituto giuridico dal contenuto inibitorio che comporta una limitazione temporanea in tutto o in parte dell'esercizio di una facoltà o di un diritto.

Ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 231/2001 le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

L'indicazione delle sanzioni interdittive applicabili agli Enti è contenuta nell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 231/2001. Esse sono:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la chiusura dell'intero Ente o di un suo ramo (si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- La sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, che comporta il blocco delle entrate dell'Ente. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni. È fatto salvo, in ogni caso, il diritto dell'Ente di contrarre con l'Amministrazione per ottenere le prestazioni di pubblici servizi necessari al normale svolgimento dell'attività;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito imputato all'Ente.

Ai sensi dell'art. 14 del Decreto, il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'art. 11 del D. Lgs. 231/2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

Tuttavia, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 231/2001, può essere disposta in via definitiva l'interdizione:

- dall'esercizio dell'attività, se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;
- del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi, se l'Ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive, il trasgressore è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva temporanea, che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorrano le condizioni previste dall'art. 15, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 e cioè:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.



Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, il D. Lgs. 231/2001 prevede che le sanzioni interdittive non si applichino quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3) confisca

La confisca, in generale, consiste nell'acquisizione coattiva, senza indennizzo, a favore dello Stato, dei beni di un condannato o del corpo del reato.

Il D. Lgs. 231/2001, all'art. 19, prevede che nei confronti dell'Ente sia sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La confisca si può concretizzare anche <<per equivalente>>, vale a dire che, laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

4) pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'art. 36 del Codice Penale -cioè mediante affissione nel Comune ove è stata pronunciata la sentenza, in quello in cui il delitto fu commesso e sul sito internet del Ministero della Giustizia- nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la sede principale.

1.8 DELITTI TENTATI

L'art. 26 del D. Lgs. 231/2001 prevede che le sanzioni pecuniarie e interdittive siano ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati negli articoli da 24 a 25-duodecies del Decreto.



La normativa prevede che l'Ente, non risponda del reato quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.9. LE MISURE CAUTELARI REALI E INTERDITTIVE

Nei confronti dell'Ente sottoposto a procedimento può essere applicata una misura cautelare reale o una sanzione interdittiva.

Le misure cautelari sono dei provvedimenti temporanei emessi nel periodo intercorrente tra l'inizio del procedimento penale e l'emanazione della sentenza.

In via generale l'applicazione di una misura cautelare reale incide sul patrimonio determinando l'indisponibilità di beni e mira ad evitare che il passare del tempo pregiudichi irrimediabilmente l'efficacia pratica di una sentenza irrevocabile di condanna.

Le misure cautelari reali sono rappresentate dal sequestro preventivo e dal sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il reato sia attribuibile all'Ente, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'Ente stesso.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili dell'Ente nonché in relazione a somme o cose allo stesso dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Le misure cautelari interdittive -che consistono nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva- sono disposte in presenza dei seguenti requisiti:

a) quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato. I gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del D.Lgs. 231/2001 e cioè:

1. l'Ente ha tratto dal reato -compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale- un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2. in caso di reiterazione degli illeciti;

b) quando vi sono fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.



1.9.1 IL REATO DI INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE

L'art. 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede il reato di *“inosservanza delle sanzioni interdittive”*.

Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività, l'Ente a cui è stata applicata una misura

cautelare interdittiva trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali misure.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Ente, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ad una gara pubblica.

1.10 REITERAZIONE

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001 si ha reiterazione quando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

La reiterazione costituisce una delle condizioni a cui il legislatore subordina l'applicabilità delle sanzioni interdittive, costituendo un indice per la scelta del tipo e della durata di quelle temporanee nonché un parametro necessario per la irrogazione di quelle definitive.

Essa assume, inoltre, valore paradigmatico della «personalità» dell'Ente qualora si valuti, ai fini dell'applicazione delle misure cautelari previste dall'art. 45 del D.Lgs. 231/2001, il concreto pericolo di commissione di illeciti amministrativi analoghi a quelli per cui si procede.

1.11 PRESCRIZIONE

In diritto penale la prescrizione determina l'estinzione di un reato a seguito del trascorrere di un determinato periodo di tempo.

L'illecito amministrativo a carico dell'Ente si prescrive, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato presupposto.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'art. 59 del D. Lgs. 231/2001.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.



Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non decorre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

2. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa.

Tale esimente opera qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. "posizione apicale"⁸ e l'Ente provi che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "*Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" (di seguito indicati anche come M.O.G.) idonei a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/2001;
2. l'Ente ha affidato ad un organo di controllo, il c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito indicato anche come O.d.V.) -dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo-, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace rispetto del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. i soggetti in posizione apicale hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
4. non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto che ricopre posizioni di vertice (c.d. soggetto apicale), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte del dirigente stesso.

Tuttavia, il secondo comma del citato art. 7, prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa affermando che è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza qualora in caso di reato commesso dai c.d. "subalterni" si accerti che l'Ente, prima della

⁸ Con tale espressione si fa riferimento ai soggetti che ricoprono un ruolo di vertice nell'Ente.



commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello che si è verificato⁹.

2.1 CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. valutazione delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, per escludere, non solo che un soggetto operante al suo interno possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline, ma anche che il reato possa essere causato dall'errore -dovuto anche a negligenza o imperizia- nella valutazione delle direttive dell'Ente;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel M.O.G.;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Il Modello di organizzazione e gestione, ai sensi dell'art. 7, commi 3 e 4 del D. Lgs. 231/2001, deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Per questo la sua efficace attuazione richiede:

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

⁹ L'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 recita: *“In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”*



Si ricorda che la responsabilità dell'Ente si prova in modo diverso a seconda che a commettere il reato sia una persona in posizione apicale nell'Ente o un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza.

La responsabilità si presume qualora l'illecito sia stato commesso da una persona che ricopre, all'interno dell'Ente, una posizione apicale. In tal caso, quindi, la legge fa ricadere sull'Ente l'onere di dimostrare l'esenzione o l'esclusione della responsabilità per l'illecito commesso, ossia che l'atto commesso non è espressione del *modus operandi* dell'Ente stesso.

Qualora, invece, la persona che ha commesso il reato sia un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, sarà l'accusa (e quindi il Pubblico Ministero), a dover dimostrare l'esistenza di una negligenza organizzativa ovvero di una carenza di direzione o vigilanza da parte dei soggetti apicali.

L'introduzione, da parte del Legislatore, della condizione esimente della responsabilità ha l'obiettivo di indurre gli Enti ad approntare sistemi di controllo e monitoraggio interni idonei a prevenire la realizzazione di illeciti.

Sotto il profilo della responsabilità, infatti, l'adozione di Modelli Organizzativi e la loro idoneità a prevenire i c.d. reati presupposto, anche se non costituisce un obbligo per l'Ente, rappresenta lo strumento per limitare o escludere il coinvolgimento dell'Ente stesso e l'applicazione delle gravi sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

2.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato il testo delle proprie *"Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001"*, poi successivamente più volte aggiornate¹⁰.

Le Linee guida indicano i seguenti punti fondamentali:

1. Individuazione delle aree di rischio, per verificare in quale area/settore di attività dell'Ente è possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a. l'adozione di un Codice Etico e di Condotta dell'Ente¹¹;

¹⁰ Le Linee Guida di Confindustria, approvate ed emesse in prima edizione nel marzo 2002, sono state riviste nel 2008, a seguito dell'introduzione dei reati per la salute e sicurezza sul lavoro, ed infine, nel 2014 (il Ministero della Giustizia ne ha comunicato l'approvazione definitiva il 21 luglio 2014). La revisione è dovuta alla necessità di adeguamento delle Linee Guida alle novità legislative, giurisprudenziali ed alle prassi applicative nel frattempo intervenute.



- b. la definizione di un sistema organizzativo, cioè di una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni (cioè la separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla), nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- c. la previsione di procedure manuali ed informatiche che regolino lo svolgimento delle attività;
- d. l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e. la previsione di sistemi di controllo e di gestione.

Il sistema di controllo deve informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentazione dei processi, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- f. la comunicazione al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato del Codice Etico, del M.O.G., delle procedure, del sistema sanzionatorio, dei poteri autorizzativi e di firma, nonché di tutti gli altri strumenti adottati per impedire la commissione di illeciti;
- g. la previsione di un idoneo sistema sanzionatorio;
- h. la costituzione di un Organismo di Vigilanza. L' Organismo di Vigilanza deve avere i seguenti requisiti:
 - autonomia e indipendenza¹²;

¹¹ Nel sistema delineato dal D. Lgs. 231/2001, per Codice Etico s'intende il documento ufficiale dell'Ente contenente l'insieme dei principi, diritti, doveri e responsabilità dell'Ente nei confronti degli stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tale Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può contenere un apparato sanzionatorio disciplinare, parametrato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il Codice Etico può, pertanto, essere definito come una raccolta di principi etici e costituisce, assieme al Modello di Organizzazione e Gestione, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Il Codice Etico detta le Linee-Guida per l'elaborazione del M.O.G., collocandosi, rispetto ad esso, a un livello più alto.

¹² L'elemento dell'autonomia dell'O.d.V. è determinante e si ripercuote sullo stesso giudizio di efficacia ed effettività del Modello. La Corte di Assise d'Appello di Torino, nella motivazione della sentenza relativa alla vicenda Thyssen Krupp del 27 maggio 2013, ha ritenuto sufficiente l'assenza del requisito dell'autonomia dell'O.d.V. per escludere l'operatività e l'efficacia del Modello.

La Corte ha indicato la necessità della distinzione tra figura del controllore e del controllato, nel caso in esame osservando che l'O.d.V. "*doveva controllare il suo stesso operato*" in quanto vi era coincidenza tra il membro



- professionalità dei componenti, in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento e di curare il suo aggiornamento;
- continuità di azione.

Secondo le Linee Guida 2014 di Confindustria per assicurare autonomia ed indipendenza all'O.d.V. si deve:

1. Evitare che all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi.
2. Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice dell'Ente. In tal senso, è possibile rafforzare l'autonomia dell'O.d.V. prevedendo la possibilità dello stesso di autoregolarsi attraverso l'adozione di un regolamento interno e di servirsi/essere formato da figure esterne all'Ente.
3. Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e di vertice dell'Ente¹³.

Riguardo alla professionalità dei componenti, le Linee Guida affermano la necessità di nominare soggetti competenti in materia ispettiva e di consulenza, in grado di compiere attività di campionamento statistico, analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. Non è necessario che all'interno dell'O.d.V. siano presenti specialisti di tutte le materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, ma piuttosto che i singoli membri abbiano una visione generale dal punto di vista giuridico e di controllo, in modo da poter interpretare quanto evidenziato dagli specialisti, anche esterni.

Le Linee Guida sottolineano l'opportunità che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di Vigilanza abbia competenze giuridiche, preferibilmente in materia penale¹⁴.

Infine, la «*continuità d'azione*» esprime:

dell'O.d.V. deputato a vigilare sull'adozione del modello in materia antinfortunistica e il dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza.

¹³ La previsione di cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza contribuisce a rafforzare l'indipendenza dell'Organismo stesso. (Linee Guida Confindustria 2014, pag. 58)

¹⁴ Oltre al requisito della professionalità, dottrina e giurisprudenza hanno elaborato un ulteriore requisito riferito ai singoli membri dell'O.d.V.: **l'onorabilità**.

La giurisprudenza opta per un criterio «sostanziale» per cui, al di là della presunzione di innocenza costituzionalmente prevista, operano considerazioni di opportunità per le quali non bisognerebbe affidare ad un soggetto condannato in primo grado per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 un ruolo di vigilanza.

Nell'ordinanza del 9 novembre 2004, il GIP del Tribunale di Milano ha rilevato che *“se l'OdV deve, pur se organo interno alla società, essere indipendente ed in grado di controllare non solo i dipendenti, ma anche i direttori e gli amministratori dell'ente, appare veramente eccessivo pretendere, perché operi la causa di ineleggibilità, che nei confronti del soggetto che si vorrebbe nominare sia stata emessa una sentenza di condanna e che la sentenza sia diventata irrevocabile [...]”*.



- a) effettività dell'attività di controllo;
- b) frequenza temporale delle azioni intraprese tali da consentire all'O.d.V. di ravvisare in tempo utile eventuali situazioni anomale o rischiose.

A tal proposito, le Linee Guida Confindustria 2014 sottolineano l'importanza di:

1. curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte, nell'ottica di assicurare l'effettività delle attività di esame e di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza;
2. predisporre una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello¹⁵.

2.3 CARATTERE NON VINCOLANTE DELLE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

E' opportuno evidenziare che le Linee Guida di Confindustria, per loro natura, hanno carattere generale e non vincolante, per cui il mancato rispetto di punti specifici di tali Linee Guida non inficia la validità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le Linee Guida, infatti, mirano a dare indicazioni generali su come realizzare i Modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Il singolo Modello, quindi, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'Ente che lo adotta e nel rispetto della ratio sottesa al D. Lgs. 231/2001, ben può discostarsi dalle citate Linee Guida.

3. PRESENTAZIONE E DESCRIZIONE DELL'ASSOCIAZIONE CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO

Il Centro Studi Città di Foligno (di seguito anche Centro Studi) con sede in Foligno (PG), Via Oberdan n. 123, è un'Associazione volontaria, senza scopo di lucro e non riconosciuta, costituita fra i seguenti quattro Soci fondatori: Comune di Foligno, Università degli Studi di Perugia, Regione Umbria e Provincia di Perugia.

L'Associazione persegue lo scopo di promuovere, sostenere, accogliere, gestire e coordinare attività di formazione di elevato livello nelle varie discipline educative, sociali, scientifiche, amministrative, nonché di svolgere attività di progettazione, gestione e rendicontazione di iniziative finanziate con fondi strutturali ed europei, sia in proprio che in partenariato con altri soggetti.

¹⁵ Linee Guida Confindustria 2014, pag. 60.



Lo scopo dell'Associazione è realizzato attraverso Corsi di Laurea Triennali, Magistrali, Master e Corsi di aggiornamento, perfezionamento e di alta formazione, con sede a Foligno, attinenti alle tematiche della prevenzione e della sostenibilità ambientale, di Protezione Civile, di innovazione tecnologica e di promozione del capitale umano e sociale, rispondenti allo sviluppo del territorio.

L'Associazione, per raggiungere il suo scopo, promuove varie attività, quali: attività di formazione e promozione professionale e di orientamento, corsi di aggiornamento teorico-pratici, gruppi di studio, master, laboratori, centri di documentazione e/o di ricerca, convegni, conferenze, stages, seminari, attività di ricerca e produzione scientifica, attività editoriali (pubblicazioni di atti di convegni, di ricerche, seminari ed altre documentazioni scientifiche), attività di progettazione, gestione e rendicontazione di iniziative finanziate con fondi strutturali ed europei.

In forza dell'art. 11 dello Statuto, sono Organi della Associazione:

Il Presidente;

Il Vicepresidente;

Il Consiglio di Amministrazione;

Il Direttore;

L'Assemblea dei Soci;

Il Comitato Tecnico-Scientifico;

Il Collegio Sindacale.

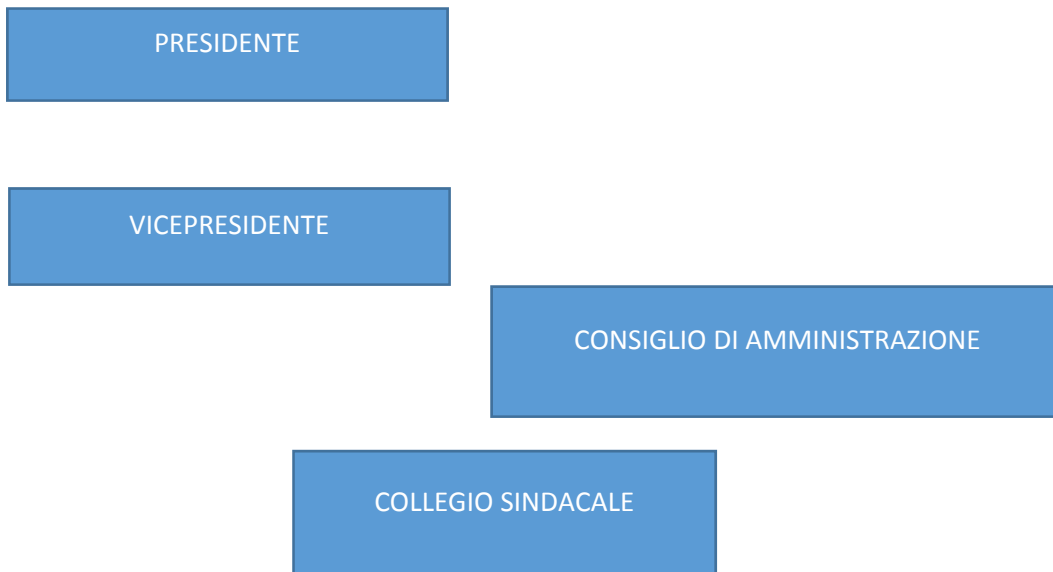
Il Direttore ed il Comitato Tecnico-Scientifico sono organi eventuali.

L'Associazione, attualmente, non ha nominato né un Direttore, né il Comitato Tecnico-Scientifico.

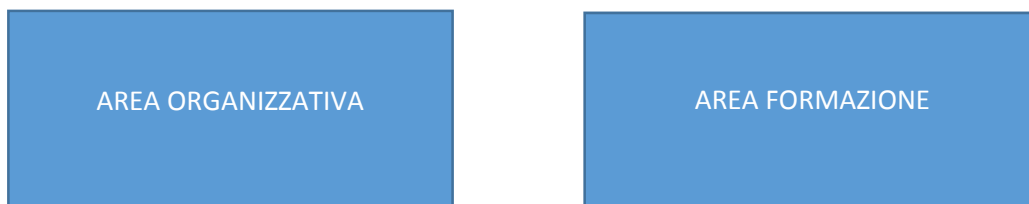
L'Associazione Centro Studi Città di Foligno applica principi di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività, a tutela della posizione, dell'immagine dell'Associazione, degli scopi che persegue, degli Enti che la costituiscono, dei propri dipendenti e collaboratori e delle aspettative della cittadinanza in generale.

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE GENERALE DELL'ASSOCIAZIONE CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO





ORGANIGRAMMA ATTUALE DELL'AREA OPERATIVA



Si sottolinea la peculiarità dell'Associazione che annovera, ad oggi, un solo lavoratore subordinato.

3.1 SCOPO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CENTRO STUDI CITTÀ DI FOLIGNO

L'Associazione ritiene che l'adozione del M.O.G. costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e di informazione dei soggetti interessati per prevenire la commissione dei gravi reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

In questo contesto l'Associazione ha ritenuto di fondamentale importanza procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Codice Etico in modo da sensibilizzare



al massimo tutti coloro che sono chiamati ad operare in nome e per conto del Centro Studi Città di Foligno e/o che intrattengano rapporti con l'Associazione, siano essi gli Enti fondatori dell'Associazione, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori ed, in generale, le Pubbliche Amministrazioni.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo con la Delibera n. 1134 del 08 novembre 2017, ha sollecitato gli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni ad adottare Modelli di Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le finalità del Modello di Organizzazione sono principalmente quelle di:

- individuare le aree di possibile rischio nella attività dell'Associazione, con particolare riguardo al rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- prevenire e limitare i possibili rischi collegati a condotte illegali, connessi all'attività dell'Associazione;
- definire un sistema interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi ed ai reati da prevenire;
- fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto del Centro Studi Città di Foligno, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 è passibile di sanzioni penali nei loro confronti e di sanzioni amministrative, pecuniarie ed interdittive, nei confronti dell'Associazione stessa;
- ribadire che il Centro Studi Città di Foligno non ammette comportamenti illeciti;
- divulgare principi etici e deontologici che devono ispirare i modi di agire;
- consentire all'Associazione un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio per prevenire e contrastare la commissione di reati ed, eventualmente, applicare le misure disciplinari previste dal Modello di Organizzazione e Gestione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Centro Studi Città di Foligno rappresenta, dunque, un sistema strutturato di procedure organizzative, operative e di attività di controllo, con l'obiettivo di perseguire l'efficienza e l'efficacia delle attività caratteristiche.

La sua adozione avviene nella convinzione che tale strumento -oltre a costituire un motivo di esenzione della responsabilità amministrativa stabilito dalla legge- può migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'Associazione spingendoli, non solo a rispettare quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche a conformarsi ai principi etici e deontologici a cui si ispira il



Centro Studi Città di Foligno allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

A tal fine il Centro Studi Città di Foligno ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e, ove applicabili e praticabili -vista la peculiarità della struttura e dell'attività svolta dall'Ente-, delle Linee Guida elaborate da Confindustria.

3.2. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello di Organizzazione e Gestione si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo nel Centro Studi Città di Foligno, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Associazione, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Di conseguenza, sono destinatari del Modello,

tra i soggetti in posizione apicale:

- 1) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 2) il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
- 3) eventuale/i Amministratore/i Delegato/i;
- 4) l'eventuale Direttore;
- 5) il/i componente/i dell'O.d.V..

tra i soggetti sottoposti all'altrui direzione:

- 1) i dipendenti;
- 2) l'eventuale Comitato Tecnico-Scientifico.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i soggetti esterni che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse dell'Associazione, fra cui, a titolo esemplificativo:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse dell'Associazione;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse dell'Associazione.



3.3 DIVULGAZIONE

Il Centro Studi Città di Foligno rende noto il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

In particolare, il Centro Studi Città di Foligno dà la più ampia diffusione al presente Modello, con tutti i relativi allegati, pubblicandolo sul proprio sito internet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i componenti degli organi dell'Associazione ed ai propri dipendenti a tempo determinato ed indeterminato.

I dipendenti seguiranno apposita formazione ed una copia del M.O.G., con tutti i relativi allegati, sarà affissa presso la sede dell'Associazione, in luogo accessibile.

Il Centro Studi, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di assunzione dell'incarico, consegnerà ai nuovi assunti copia cartacea o informatica del presente Modello.

Ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai fornitori, verrà consegnata un'informativa e verranno richiesti l'accettazione espressa e l'adeguamento ai principi etici e di condotta espressi nel presente Codice, pena l'impossibilità di instaurare il rapporto professionale/di fornitura.

Le stesse forme di diffusione sopra indicate saranno assicurate ad ogni modifica del presente Codice.

3.4 RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

I soggetti ai quali il presente Modello si rivolge sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del M.O.G. e del Codice Etico, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Associazione.

Il Centro Studi Città di Foligno condanna qualsiasi comportamento difforme non solo al Decreto Legislativo 231/2001 ed in genere alla legislazione penale vigente, ma anche al presente Modello di Organizzazione e Gestione ed al Codice Etico, ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse dell'Associazione ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.



4. COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il Modello si compone di una parte generale e di parti speciali.

La parte generale contiene i principi fondamentali del Modello applicabili all'Associazione nel suo complesso.

Le parti speciali identificano le tipologie di attività a rischio, contengono i principi di comportamento da osservare all'interno delle suddette aree, i principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione delle categorie di reato di volta in volta affrontate, nonché gli elementi specifici delle procedure relative alle operazioni a rischio.

Il Modello deve essere "calato" e adattato alla realtà dell'Ente in cui è destinato a trovare attuazione, tenendo conto delle effettive dimensioni, del numero di persone che compongono la struttura, nonché delle difficoltà, anche economiche, che la sua realizzazione può determinare per l'Ente stesso.

4.1 DESCRIZIONE DELL'ITER SVOLTO

Il Centro Studi Città di Foligno ha svolto una serie di attività interne propedeutiche all'elaborazione e costruzione del Modello, in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001.

Per l'elaborazione del Modello si è provveduto a svolgere:

1. analisi dei processi e mappatura delle attività a rischio dell'Associazione, ossia analisi del contesto dell'Associazione per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità, è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento/miglioramento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè prevenire e ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
3. formulazione di un Codice Etico;
4. formazione e coinvolgimento di tutti gli interessati nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;



5. previsione ed applicazione di un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscono violazione del Modello;
6. attribuzione all'O.d.V. di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

Per garantire l'efficacia del Modello nel raggiungimento degli obiettivi per cui è adottato, è necessaria la verifica continua ex post dei comportamenti, nonché del funzionamento del Modello stesso e dei sistemi di controllo utilizzati, mettendo in atto modifiche/aggiornamenti periodici del M.O.G. in base alle necessità di volta in volta riscontrate.

4.2 INDIVIDUAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, il Modello di Organizzazione deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati dal Decreto.

Il presente Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività del Centro Studi Città di Foligno al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali, tra tali reati, possano ritenersi strettamente connessi alle attività sensibili svolte dall'Associazione (c.d. "reati peculiari").

I reati presupposto strettamente connessi alle attività sensibili svolte dall'Associazione sono stati individuati coinvolgendo esperti esterni e chi opera nell'Associazione con incontri e colloqui mirati alla raccolta di informazioni, nonché attraverso la compilazione di questionari.

Ciò ha permesso di rilevare i processi a rischio reato individuando, da una parte, i fattori di rischio che possono favorire la commissione dei reati e, dall'altra, i controlli possibili ed i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, tesi a neutralizzare tali fattori di rischio.

Il risultato di tale attività è documentato in un'apposita "Relazione di Mappatura".

Sulla base dell'analisi svolta sono stati identificati come peculiari per il Centro Studi Città di Foligno:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001)¹⁶;

¹⁶ Va osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del c.d. "rischio accettabile", da intendere come soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. La previa determinazione del rischio accettabile è necessaria, in quanto, in sua assenza, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze negative in termini di operatività dell'Ente. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal



- i reati consumati o tentati di corruzione tra privati previsti dal Codice Civile agli artt. 2635, comma 3 e 2635-bis (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
- i delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001).

Per tali reati non sorgono dubbi applicativi, in quanto un Ente non profit privo di personalità giuridica può commetterli e possono riguardare attività peculiari dell'Associazione.

Altre tipologie di reato sono state, invece, escluse perché non applicabili all'Ente o perché, per le attività svolte dall'Associazione, non si è evidenziato un rischio effettivo e rilevante di commissione.

I reati societari richiamati dall'art. 25-ter non sono applicabili al Centro Studi Città di Foligno in quanto in molti casi richiedono dei presupposti (ad esempio che il capitale sia suddiviso in azioni) che non trovano riscontro nella realtà dell'Associazione.¹⁷

brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del Modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 6, comma 1, lett. c), «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»).

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

Secondo le «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex D. Lgs. 231/2001» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello. Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'Ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

¹⁷ I reati societari richiamati dall'art. 25-ter, in molti casi richiedono dei presupposti (ad esempio le azioni societarie) che non trovano riscontro nella realtà dell'Associazione.

Dopo un'attenta valutazione sono stati considerati, quindi, non applicabili o irrilevanti per la natura stessa dell'Associazione i seguenti reati:

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)



In merito ai reati transnazionali e di finanziamento di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, "market abuse", riciclaggio e ricettazione, non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

A causa della struttura intrinseca del Centro Studi Città di Foligno e dell'attività svolta dall'Associazione, risulta superfluo dedicare una delle parti speciali anche alla trattazione dei seguenti reati:

Reati contro la personalità individuale (Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.); Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.); Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.); Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.); Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.); Reati finanziari o abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto).

Riguardo, infine, alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, la tipologia di attività svolta e la bassa probabilità di causazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, anche in considerazione del fatto che l'Associazione ha un'unica dipendente ed è in regola con tutti gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro (DVR, DVRS, CPI, nomina del RSPP), consentono, per il momento, di non prevedere una specifica trattazione nella parte speciale del presente Modello.

In merito ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed ai reati consumati o tentati di corruzione tra privati previsti dal Codice Civile, si evidenzia che l'Associazione, oltre ad avere una governance di fatto derivata da Enti del settore pubblico, ha molteplici contatti, anche di tipo economico, con Enti e soggetti pubblici e privati, sia italiani che europei.

I delitti informatici e di trattamento illecito dei dati rilevano per l'uso diffuso ed ormai irrinunciabile degli strumenti informatici e per la tipologia di attività svolta dal Centro Studi.

La fattispecie in esame è un reato di danno che si configura qualora gli amministratori, attraverso l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote, sociali o della società controllante, cagionino un'effettiva lesione dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

– Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

La fattispecie criminosa, che rileva solo nel caso in cui la società venga messa in liquidazione, consiste nel ripartire i beni sociali tra i soci prima di aver pagato i creditori sociali, ovvero prima di aver accantonato le somme necessarie a soddisfarli.

– Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Oggetto materiale del reato sono gli "strumenti finanziari" emessi dalla Società, non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di quotazione.



I delitti in materia di violazione del diritto d'autore, sono rilevanti in quanto l'Associazione ha come scopo quello di promuovere, sostenere, accogliere, gestire e coordinare attività di formazione di elevato livello nelle varie discipline educative, sociali, scientifiche e amministrative.

Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (c.d. "attività sensibili").

Poiché il Centro Studi Città di Foligno è un'Associazione governata da un Consiglio di Amministrazione che occupa un solo dipendente, l'attività lavorativa non è suddivisa ed organizzata internamente in uffici che si occupano di specifiche aree di competenza.

Nelle relative sezioni della Parte Speciale verranno considerate, quindi, le sole attività svolte.

Alla luce dell'analisi dei rischi, per i reati contro la Pubblica Amministrazione e di corruzione fra privati, sono da considerarsi potenzialmente a rischio tutte quelle attività tipiche dell'Associazione che implicano rapporti con la Pubblica Amministrazione¹⁸ o con Società ed Enti Privati¹⁹.

Allo stesso modo, sono da considerarsi a rischio le attività dell'Associazione che, pur non implicando direttamente l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione o con Società ed Enti Privati, gestiscono strumenti di tipo finanziario o utilità di altro genere che potrebbero essere impiegati per attribuire vantaggi a Pubblici Ufficiali, Incaricati di un Pubblico Servizio o ai soggetti indicati negli artt. 2635 e 2635-bis C.C..

In relazione ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati, visto l'uso ormai diffuso ed irrinunciabile dei pc e degli strumenti telematici, impiegati sistematicamente nelle attività dell'Associazione ed anche nei rapporti con Uffici Pubblici sia italiani che comunitari, tutti i processi e tutte le attività poste in essere dal Centro Studi Città di Foligno attraverso il canale informatico ed il trattamento dei dati sensibili di terzi, possono essere ritenute potenzialmente a rischio e sono, quindi, potenzialmente coinvolte.

In relazione, infine, ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore, le attività sensibili svolte nel Centro Studi Città di Foligno, sono da ricondurre principalmente alle attività di formazione²⁰,

¹⁸ Si pensi, ad esempio, allo svolgimento delle seguenti attività che implicano un rapporto diretto con Pubblici Uffici, Organi Ispettivi, Enti Pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi:

1. negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni/ concessioni con soggetti pubblici;
2. attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
3. attività di progettazione, gestione e rendicontazione di iniziative finanziate con fondi strutturali ed europei;
4. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività e per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni.

¹⁹ In relazione ai reati di corruzione fra privati attività ritenute sensibili nel Centro Studi Città di Foligno sono, ad esempio, quelle di negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti con soggetti privati.



all'acquisto di copie o esemplari di opere ed all'installazione di programmi informatici protetti (es. software e banche dati).

La descrizione delle singole fattispecie di reato presupposto è contenuta nelle relative sezioni della Parte Speciale.

Per ciascuna attività sensibile sono state identificate durante gli incontri propedeutici alla preparazione del M.O.G. le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

Per rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra l'organizzazione ed il controllo esistente ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Propedeutica alla gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di progetto.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può, però, ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento all'interno dell'Associazione.

4.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO DEI RISCHI

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione, ove possibile, di più soggetti alla medesima attività e specifici obblighi di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati.

L'analisi svolta ha consentito di rilevare e documentare le attività regolamentate da apposite procedure, quelle controllate da prassi non formalizzate, e quelle sprovviste, in tutto o in parte, di un presidio procedurale, individuando azioni di miglioramento consistenti nella indicazione di regole

²⁰ L'Associazione vuole evitare che i docenti incaricati dei corsi di formazione o gli esperti possano violare la normativa sul diritto d'autore nell'ambito delle attività svolte per il Centro Studi Città di Foligno.



specifiche in relazione alle tipologie di reato previste dal Decreto e nella determinazione di appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ed i vertici dell'Associazione in relazione ai diversi rischi di reato.

4.3.1 PRINCIPI DI CONTROLLO IN MATERIA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” al fine di prevenire i reati e consentire la gestione efficiente dell'attività dell'Ente.

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 a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza dello stesso.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a.** tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- b.** a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c.** le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità;
- d.** ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

4.3.2 PRINCIPI DI CONTROLLO SUL SISTEMA ORGANIZZATIVO GENERALE

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori, alle politiche dell'Associazione ed alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione dell'Associazione 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 e di definizione delle attività operative.



L'Associazione deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'Associazione e nei confronti dei terzi interessati).

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

1. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
2. traccia scritta dei passaggi rilevanti del processo (c.d. "tracciabilità");
3. adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma dell'Associazione e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite policy e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato.

5. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'efficacia del presente Modello deve essere continuamente sottoposta a verifica, così come l'adeguatezza delle misure di prevenzione previste, affinché il M.O.G. possa essere modificato, aggiornato o adeguato a seconda delle necessità.

Uno dei compiti peculiari dell'O.d.V. è proprio quello di sottoporre a verifica il M.O.G. indicando le modifiche, gli aggiornamenti e gli adeguamenti necessari.

5.1 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL M.O.G.

La mappatura delle aree a rischio non è definitiva, ma richiede aggiornamenti continui in relazione ai cambiamenti organizzativi del Centro Studi Città di Foligno ed alla modifica del quadro normativo di riferimento.

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 che possa aver impatto sulla definizione delle attività a rischio.



L'aggiornamento del Modello dovrà avvenire, altresì, in caso di modifica dei processi delle attività, dell'organizzazione interna dell'Associazione o qualora venga commessa una delle fattispecie di reato indicate dal D. Lgs. 231/2001.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate, rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi e proporre l'aggiornamento ed adeguamento del M.O.G..

6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità di attuazione del D. Lgs. 231/2001 che intende perseguire, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Il Codice Etico, infatti, è uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione generale da parte degli Enti allo scopo di esprimere dei principi deontologici che si riconoscono come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e partner.

Il M.O.G., invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per condotte che possono comportare una responsabilità amministrativa/penale dell'Ente).

I comportamenti di dipendenti, amministratori, consulenti o soggetti che comunque agiscono in nome dell'Associazione, dei partner in generale e dei fornitori devono conformarsi alle regole di condotta previste nel M.O.G., finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

In particolare, le Regole di Condotta prevedono che i soggetti soprarichiamati:

- non devono porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente divenirlo;
- devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, di fare elargizioni in denaro o doni ad amministratori e dirigenti di Società ed Enti Privati, a pubblici funzionari, italiani ed esteri (anche in quegli Stati in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, per evitare di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Associazione. Gli omaggi consentiti si caratterizzano per l'esiguità del loro valore, conformemente a quanto previsto dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013). I regali offerti -salvo



quelli di modico valore- devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e devono essere autorizzati dall'organo di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali;

- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano il Centro Studi nei confronti della Pubblica Amministrazione devono possedere un mandato esplicito da parte dell'Associazione;

- i compensi dei Consulenti e dei fornitori di lavori, beni e servizi devono essere determinati per iscritto e devono essere proporzionati all'attività prestata;

-tutti i pagamenti devono essere tracciabili. L'uso del contante è limitato. Come previsto dalle prassi esistenti, il contante deve essere prelevato per somme non superiori ad € 250,00 ed il suo impiego deve essere giustificato e rendicontato con scontrini, ricevute, fatture ed analoghi documenti;

- devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento.

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza viene definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:



- ✓ autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento, con particolare riguardo a quelle provenienti dall'organo dirigente;
- ✓ indipendenza e quindi assenza di situazioni di conflitto d'interesse e/o di situazioni di dipendenza finanziaria o economica, legami personali, attribuzione di compiti operativi nelle aree a rischio di commissione dei reati o strumentali ad esse;
- ✓ onorabilità, che si sostanzia nell'assenza di sentenze penali inerenti i reati presupposto a carico del componente dell'O.d.V. (anche non passate in giudicato, conformemente a quanto sostenuto da parte della giurisprudenza);
- ✓ professionalità, riferita al bagaglio di strumenti e tecniche che l'O.d.V. deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata; al riguardo, viste le peculiarità del Centro Studi, si sottolinea l'opportunità che l'O.d.V. abbia competenze ed esperienza nel settore giuridico, amministrativo e contabile;
- ✓ poteri di modifica e di iniziativa: l'O.d.V. ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti che gli sono attribuiti, di esercitare le iniziative necessarie per correggere, integrare, modificare ed adeguare il Modello alle novità legislative, alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'Associazione;
- ✓ continuità d'azione, che si estrinseca in una attività continua di monitoraggio e di effettiva presenza nell'ambito dell'Ente in modo da riscontrare sul campo l'efficacia del sistema di controllo interno (entrando in diretto contatto con le attività a rischio individuate nel Modello Organizzativo adottato).

L'Organismo di Vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronicait con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e, qualora sia interessato un membro del C.d.A., agli altri membri dell'organo di governo dell'Associazione.

Tale Organismo può essere monocratico o collegiale, come evidenziato nelle già citate *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”* di Confindustria pubblicate nel 2014.

La legge, infatti, non fornisce indicazioni puntuali, dando la possibilità di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva.



Considerata la peculiare attività svolta dall'Associazione -impegnata essenzialmente in attività di progettazione e formative-, la presenza di numerosi controlli esterni sulle attività e sull'impiego e la contabilizzazione delle risorse economiche, i controlli interni svolti dal Collegio Sindacale e dall'Organo di Revisione Contabile, nonché l'esiguità delle persone coinvolte nei processi rilevanti per il D. Lgs. 231/2001 (il Centro Studi ha una sola dipendente che si rapporta direttamente con il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente), si procederà alla costituzione di un Organismo di Vigilanza unipersonale (O.d.V. monocratico).

7.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti richiesti dalla legge per l'Organismo di Vigilanza sono indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

L'unico componente dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V. monocratico) dovrà essere esterno all'Associazione, ed avere particolari competenze ed esperienza nel settore giuridico, amministrativo e contabile, per poter svolgere, in piena autonomia ed indipendenza, i compiti di controllo e di miglioramento previsti dalla normativa vigente.

Non potrà essere nominato componente o decadrà dalla carica, se già assunta, colui che, salvi gli effetti della riabilitazione, è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero è stato condannato con sentenza irrevocabile per un qualsiasi reato, ovvero sia stato radiato da albi professionali per motivi disciplinari.

Le competenze del componente dell'Organo di Vigilanza, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:



<p>COMPETENZE DI NATURA LEGALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge, con preparazione nell'analisi delle fattispecie reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito dell'attività svolte dall'Associazione. • Conoscenza del modo di operare e della tipologia di attività svolte dall'Associazione. • Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
<p>COMPETENZE DI NATURA ORGANIZZATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia e dei controlli alla stessa correlati.



7.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte di tutti coloro che sono tenuti a rispettarlo;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura dell'Associazione ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c) sulla formazione specifica del personale;
- d) sull'aggiornamento/modifica del Modello, laddove si riscontri la necessità di adeguare lo stesso in relazione a modifiche normative, deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel M.O.G. o esigenze concrete dell'Associazione;

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- 1) attuare le procedure di controllo previste dal Modello o richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore;
- 2) condurre ricognizioni dell'attività dell'Associazione ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- 3) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting al C.d.A.;
- 4) coordinarsi con il C.d.A. per i programmi di formazione per il personale;
- 5) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- 6) predisporre la documentazione interna necessaria per il funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari;
- 7) 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 sua disposizione;
- 8) coordinarsi con le funzioni dell'Associazione per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione dell'Associazione e deve essere costantemente informato:

A) sugli aspetti dell'attività che possono esporre l'Associazione al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

B) sui rapporti con Consulenti e Partner.



- 9) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- 10) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- 11) riferire periodicamente al C.d.A. in merito all'attuazione del Modello;
- 12) svolgere le inchieste interne, raccordandosi con gli interessati per acquisire ulteriori elementi di indagine. In particolare dovrà evidenziare se vi sono criticità nei rapporti con Enti Pubblici o soggetti privati.

Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ✓ i prospetti riepilogativi degli appalti pubblici di cui il Centro Studi dovesse risultare affidatario;
- ✓ eventuali procedimenti giudiziari o indagini su dirigenti, Amministratori e/o dipendenti per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- ✓ 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 che possano riguardare l'Associazione;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione all'interno dell'Associazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ i rapporti del Responsabile interno nell'ambito della sua attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al C.d.A. eventuali modifiche della lista sopra indicata.

7.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di reporting su base continuativa direttamente con il C.d.A..

Inoltre, annualmente, l'Organismo di Vigilanza preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

Il reporting avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;



2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Associazione, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

7.4 VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo.

Alla fine di ogni verifica sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione qualora si evidenzino delle manchevolezze. In tale rapporto l'O.d.V. suggerirà agli Amministratori le azioni da intraprendere.

8. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, incluse quelle provenienti da Consulenti e Partner e quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e 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.

Le segnalazioni dovranno essere rivolte, in forma scritta, direttamente all'Organismo di Vigilanza e dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

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

Nei confronti del segnalante verrà applicata la normativa di tutela prevista per i whistleblowing.

L'obbligo di informare l'O.d.V. grava in genere su tutto il personale, nonché su Consulenti e Partner, che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'Associazione o a "pratiche" non in linea con il Codice Etico adottato.



8.1 MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, l'articolo 54-bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il cosiddetto whistleblower.

La Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC ha dettato le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. whistleblower).

L'obiettivo della normativa, già in essere in altri ordinamenti, è quello di consentire l'emersione di fattispecie di illecito tutelando il segnalante.

La Legge 30 novembre 2017, n.179 ha modificato l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Tale articolo, è stato sostituito con il seguente testo: "*Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). - 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*"

La L. 179/2017, prevede espressamente l'applicazione della disciplina in esame anche ai dipendenti di un Ente di diritto privato, nonché ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di un'Amministrazione Pubblica.

Tale normativa, quindi, è applicabile in via diretta Al Centro Studi Città di Foligno.

Il dipendente dell'Associazione che segnala condotte illecite, pertanto, non potrà, per tale segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. In caso di adozione da parte dell'Associazione di tali misure, l'Ente dovrà dimostrare che le misure adottate



nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Associazione sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a causa della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Le tutele riconosciute dall'art. 1 della L. 179/2017 non sono garantite, comunque, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'art. 1 della Legge 179/2017 dispone, al comma 3, che l'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 C.p.C.. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti sopradescritti il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Associazione, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art. 326, 622 e 623 C.P. ed all'art. 2105 C.C..

In merito alle procedure di presentazione e di gestione delle segnalazioni, l'art. 1, comma 5, della L. 179/2017 prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. *“Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.”*



Con comunicato del 15.12.2017, ANAC ha informato che, per rispondere ai nuovi compiti che le vengono assegnati dalla legge, è al lavoro per predisporre apposite linee guida per la gestione delle segnalazioni e istituire un apposito ufficio che si occuperà in via esclusiva del whistleblowing.

A seguito dell'emanazione delle Linee Guida di ANAC si provvederà ad adeguare il M.O.G. alle prescrizioni ivi contenute.

Nelle more dell'emanazione delle Linee Guida, le segnalazioni potranno essere inviate all'O.d.V. del Centro Studi Città di Foligno, che avrà cura di gestirle con la massima riservatezza, evitando di indicare a terzi il nominativo del soggetto che segnala. Le comunicazioni potranno essere inviate alla mail **dell'O.d.V. (.....)** o con missiva all'indirizzo Organismo di Vigilanza presso Centro Studi Città di Foligno, Via G. Oberdan, 123, 06034 Foligno (PG). All'uopo si garantisce al solo O.d.V. l'accesso alla casella di posta elettronica e l'apertura delle missive allo stesso indirizzate.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è rappresentato dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta dell'Associazione prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dal Centro Studi in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

9.1 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori subordinati rientrano tra quelle previste dal CCNL di riferimento applicato dall'Associazione (nel caso di specie CCNL Formazione Professionale) nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche intervenute) e dalla normative speciali applicabili.

Conformemente a quanto previsto nel vigente Contratto Collettivo Nazionale e nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia stabilita dalla legge si prevede che, a seconda della gravità del comportamento tenuto:



1. Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE, RICHIAMO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE 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 o richieste, ometta di svolgere i dovuti controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa, e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 3 ore di stipendio base in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
2. Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro);
3. Incorre, infine, nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Associazione delle misure sanzionatorie (comprese le misure cautelari) previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione

delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal Consiglio di Amministrazione con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione ed il contenuto delle nuove disposizioni.

Il sistema sanzionatorio facendo riferimento al contratto di categoria applicato, sarà coerentemente utilizzato anche per eventuali lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del M.O.G..



9.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione che assumerà i provvedimenti opportuni.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, PARTNER E FORNITORI

La violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole dettate dal presente Modello o la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Nei casi più gravi di violazione delle regole contenute nel presente Modello e comunque nel caso in cui risulti accertato con sentenza definitiva che il Consulente, il Partner o il Fornitore abbia commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si procederà alla risoluzione del contratto. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento, unitamente al Codice Etico, sono comunicati al personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.



10.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE PER DIPENDENTI ED AMMINISTRATORI

La comunicazione avviene mediante consegna, anche a mezzo mail, o tramite la messa a disposizione del M.O.G. con tutti i relativi allegati e, se necessario, di altra documentazione idonea allo scopo.

La dipendente verrà formata con apposito corso.

Il Modello verrà comunicato e fatto conoscere anche ai neoassunti ed ai nuovi Amministratori. Per il personale dipendente, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione sarà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento del Modello.

10.2 INFORMATIVA PER COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Saranno forniti ai soggetti esterni (Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal Centro Studi sulla base del presente Modello Organizzativo.

Consulenti e Partner dovranno accettare espressamente e per iscritto il Codice Etico ed i suoi principi ispiratori e dovranno impegnarsi a conformare il loro comportamento al M.O.G. ed al Codice Etico del Centro Studi Città di Foligno, pena l'impossibilità per l'Associazione di sottoscrivere i contratti e/o di affidare gli incarichi.

10.3 COMUNICAZIONI AI FORNITORI

Il Centro Studi comunica l'adozione e la pubblicazione sul proprio sito del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna/trasmissione di un'apposita informativa.

Si ritiene necessario, che i fornitori autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs 231/2001 e che accettino espressamente di adeguare il loro operato a quanto previsto dal presente M.O.G. e dai principi del Codice Etico dell'Associazione, pena l'impossibilità di contrarre con loro da parte del Centro Studi.



10.4 SELEZIONE DEL PERSONALE

L'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il C.d.A., valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di selezione del personale, che tenga conto delle esigenze dell'Associazione in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

10.5 SELEZIONE DI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti, con decisione dell'organo amministrativo dell'Associazione, appositi sistemi di valutazione per la selezione di fornitori, consulenti, collaboratori e partner destinati a cooperare con l'Associazione nell'espletamento delle attività a rischio, che tengano conto delle esigenze dell'Associazione in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

11. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla necessità di aggiornamento/modifica del Modello.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno dell'Associazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'Ente;
- modifiche normative;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività da parte dell'Associazione;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni, per la loro immediata applicazione, sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno dell'Associazione.



L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il C.d.A. sull'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo ed alla promozione del costante aggiornamento del Modello.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, all'Organismo di Vigilanza viene delegato il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal C.d.A. (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da nuove procedure.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al C.d.A. un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta per farne oggetto di delibera di ratifica da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

