



Ente Morale Istituto Case di Riposo S. Anna e S. Caterina

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Parte Generale

- 10 giugno 2023 -

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**d.lgs. n. 231/2001**” o il “**Decreto**”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni, anche se prive di personalità giuridica (di seguito, “**Ente**” o “**Enti**”).

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli Enti possono essere ritenute “responsabili” per reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli Enti medesimi, da esponenti dei vertici dell’Ente (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli Enti è autonoma, rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, affiancandosi a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli Enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci - ove presenti nell’assetto giuridico del soggetto - i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo, da parte di amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli Enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all’Ente, ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è, tuttavia, esclusa ove esso abbia, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati - modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i reati stessi.

Detti tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, in ogni caso, esclusa ove i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma 1, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo *“penale”*, in senso tradizionale.

A tal riguardo si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001, ove:

- il primo, riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale;
- il secondo, afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa;
- il terzo, prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

Si consideri, dunque, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'Ente.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o 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 autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i sopra definiti soggetti *“in posizione apicale”* o *“apicali”*; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), di responsabilità, per commissione di reati, se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso, o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006 (*"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"*).

Le fattispecie rilevanti, pertanto, possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione**; si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"*;
- **reati societari**; il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, feticita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. n. 231/2001);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7); si tratta dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"*[4];
- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (*"Legge Comunitaria 2004"*);

-
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
 - **reati transnazionali**; l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa degli Enti anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
 - **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**; l'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'Ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - **reati in materia di salute e sicurezza**; l'art. 25-*septies* prevede la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
 - **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**; l'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 - *ter* 1 del codice penale;
 - **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**; l'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale;
 - **delitti di criminalità organizzata**; l'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
 - **delitti contro l'industria e il commercio**; l'art. 25-*bis*-1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
 - **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**; l'art. 25-*novies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis) e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;

-
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
 - **reati in materia ambientale**; Part.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-bis e 733-bis del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), **alcuni articoli** previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), **alcuni articoli** della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
 - **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**; Part. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
 - **reati di corruzione tra privati**; Part. 25-*ter* 1, *lettera s-bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;
 - **reati di adescamento di minorenni**; Part 25-*quinquies*, *comma 1 lett.c* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;
 - **reati di razzismo e xenofobia**; Part. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa);
 - **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini**; l'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);
-

-
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**; l'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);
 - **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies*, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
 - **frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti**; l'art. 25-*octies.1*, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*, comma 2);
 - **delitti contro il patrimonio culturale**; la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-*septiesdecies* rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies*), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies*), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies*), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies*), furto di beni culturali (art. 518-*bis*), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater*), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies*);
 - **riciclaggio di beni culturali e devastazione**; la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-*duodevicies* rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici",

includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies).

Le categorie sopra elencate sono, tendenzialmente, destinate ad incrementarsi, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, spesso in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - diffusa pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice è chiamato a determinare:

-
- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
 - l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente stesso.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste¹ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente - in luogo dell'irrogazione della sanzione - da parte di un commissario, nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

1.6 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

¹ Ossia: dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contraffazione, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

1.7 Vicende modificative dell'Ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente, anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita agli Enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le Associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento della natura giuridica, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resti ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dall'operazione di fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, l'Ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso, per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività, nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Si chiarisce a tal proposito, in particolare, il principio per cui il Giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile (e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione).

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al Giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente, risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni, che si riportano in sintesi:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

-
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non trovano estensione al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.c.; nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata, naturalmente, nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente stesso (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'Ente ed ai quali è stata data esecuzione.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un *oggetto in posizione apicale*, infatti, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso.

Tale presunzione, tuttavia, potrà essere superata qualora l'Ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da *soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza*, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza, alla cui osservanza l'Ente medesimo sarebbe tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- 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 l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

1.11 Codici di comportamento (“linee guida”)

L’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

A titolo di esempio, Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*) fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i.c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di settore suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica con riferimento ai reati *ex* d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell’Organismo di Vigilanza, ed indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Con riferimento al settore sanitario e socio-sanitario, le Organizzazioni denominate Aiop (Associazione Italiana Ospedalità Privata) ed Anaste (Associazione Nazionale Strutture Territoriali), hanno adottato precipue linee guida, che tengono conto delle peculiarità del settore.

Anaste, cui l’Ente Morale Istituto Case di Riposo S. Anna e S. Caterina (di seguito, **“Ente Morale”**) aderisce, nell’anno 2019, così come aggiornate da ultimo nel 2023, ha adottato *“Linee guida, per l’adozione, attuazione ed implementazione di modelli organizzativi, di gestione e controllo, oltre che di comportamenti conformi al D.lgs. 231 del 2001 - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”, finalizzate all’adozione di un “Sistema di Prevenzione Totale”*.

Ad esse, seppur non depositate presso il Ministero di Giustizia, ma anche alle stesse Linee Guida Aiop, si è ispirato l’Ente Morale, nell’adozione del proprio modello di organizzazione gestione e controllo.

1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del Giudice - circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 - è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà istituzionale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2 DESCRIZIONE DELL'ENTE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELL'ENTE

2.1 Storia e scopo

L'Ente Morale S. Anna e S. Caterina (di seguito "**Ente Morale**") svolge la propria attività, nella forma giuridica della Fondazione, sin dal 15 ottobre 1875, anno in cui venne reso pubblico il testamento di Claudia Brentazzoli e, con Regio Decreto, si sancì l'inizio della storia dell'Ente.

La Casa, allora così denominata, ospitò inizialmente solo donne "*indigenti, vedove o nubili e ultrasessantenni*".

Nel 1952, in occasione della festa di Sant'Anna, il cardinale Giacomo Lercaro, alla presenza del Prefetto di Bologna e delle maggiori Autorità cittadine, benedisse gli ambienti della nuova Casa, consacrandone la cappella.

Con il crescere delle esigenze, i soli proventi dei beni non risultavano sufficienti ad alimentare i costi dei servizi resi e si rese necessario dare vita, sempre per rispondere alle esigenze dei tempi moderni, ad un pensionato di buon livello, che accogliesse persone sole che desideravano vivere in un ambiente dignitoso e provvisto di assistenza.

In tale contesto, nacque anche Villa Santa Caterina, inaugurata nel 1963.

Nel tempo l'Ente Morale, che è situato nel cuore della città di Bologna, ha continuato ad adeguarsi a livello strutturale ed a livello di cura, interpretando le necessità sociali e culturali del territorio, ampliando la possibilità di accoglienza anche agli uomini e diventando ad oggi una residenza per anziani a tutti gli effetti.

Ad oggi, come si potrà leggere dallo Statuto, l'Ente Morale – che eroga servizi sanitari, socio-sanitari ed assistenziali, anche in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale, attraverso specifico convenzionamento a livello regionale – è animato dallo scopo di accogliere ed assistere persone bisognose di assistenza, garantendo loro una residenza confortevole ed un adeguato livello assistenziale e sanitario, nel pieno rispetto dell'autonomia individuale e della riservatezza personale.

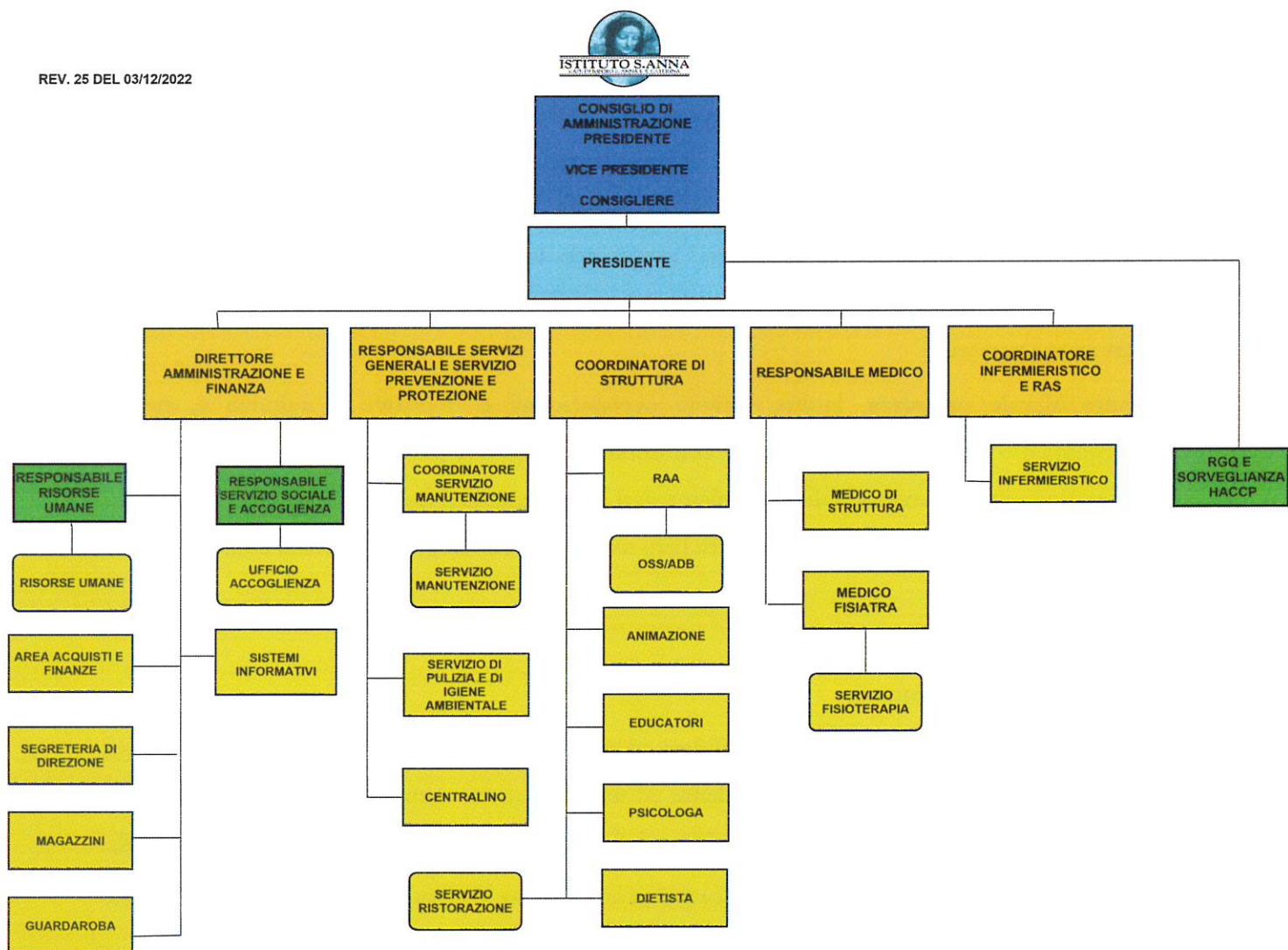
L'Ente Morale organizza, inoltre, attività occupazionali e ricreative o culturali e, per il perseguimento dello scopo, allo stesso è consentito di acquistare partecipazioni in Società o Enti che svolgano attività strumentali o complementari al conseguimento dello scopo medesimo, oltre che acquisire diritti reali o di godimento di beni mobili o immobili, strumentali al conseguimento dello scopo.

2.2 Modello di governance

L'amministrazione dell'Ente Morale è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto da tre persone: il Presidente, il Vice Presidente ed un Consigliere, mentre la rappresentanza legale dell'Ente è oggi attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott. Gianluigi Pirazzoli. L'Ente Morale non si è dotato di, né ha nominato un Collegio Sindacale o ha incaricato una Società di revisione esterna al fine del controllo legale dei conti dello stesso.

2.3 Modello di organizzazione

L'Ente risulta organizzato come da organigramma di seguito indicato.



2.4 Codice etico

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione, denominato Codice Etico e di Condotta, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico, sul quale è basata ogni decisione ed attività posta in essere dall'Ente Morale, sia a livello individuale che collettivo.

Il Codice Etico e di Condotta contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti (rispetto ad essi, l'osservanza di esso è uno specifico adempimento correlato alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro) e soggetti che funzionalmente entrano in contatto con l'Ente Morale, al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività.

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, "MOGC"), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'Ente, con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale, dal quale scaturiscono benefici, a tutti i livelli organizzativi (ad esempio, manager, dipendenti), nonché per i creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono collegati alle vicende dell'Ente.

L'introduzione di un sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati, assolvono una funzione normativa, nella misura in cui essi regolano comportamenti e decisioni dei soggetti che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'Ente, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto, l'Ente Morale ha inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle linee guida delle Associazioni datoriali sopra contemplate (di seguito, il "Progetto").

3.2 Il Progetto per la definizione del proprio MOGC ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni dell'Ente Morale, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

- *Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;*
 - *Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito*

possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").

- *Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.*
 - *Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.*
- *Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.*
 - *Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo MOGC ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*
- *Fase 4 - Definizione del MOGC.*
 - *Definizione del MOGC ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di settore.*

Nel prosieguo saranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del MOGC, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi dell'Ente Morale che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "**Processi Sensibili**" e/o "**Attività Sensibili**").

Scopo della Fase 1 è stato appunto l'identificazione degli ambiti dell'Ente Morale oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle Attività Sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un *team* di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne all'Ente Morale, con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi, inizialmente e prevalentemente documentale, della struttura dell'Ente Morale, svolta al fine di meglio

comprendere il funzionamento interno di esso e identificare gli ambiti rilevanti, oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa - da un punto di vista tecnico-organizzativo e legale - hanno permesso una prima individuazione dei Processi Sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei Processi/Attività sensibili individuati con il *team di lavoro*:

- *raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);*
- *analisi della documentazione raccolta per la comprensione delle attività dell'Ente;*
- *rilevazione degli ambiti dell'Ente di attività e delle relative responsabilità funzionali;*
- *individuazione preliminare dei Processi/Attività Sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;*
- *individuazione preliminare delle Direzioni/Funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.*

3.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per i Processi/Attività Sensibili individuati nella Fase 1:

- i) le sue fasi principali,
- ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti,
- iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività potrebbero realizzarsi, astrattamente, le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officers*, con lo scopo di stabilire, per ogni Attività Sensibile, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da professionisti con esperienza nel *risk management* e *process analysis*, mediante incontri ripetuti in seno al contesto dell'Ente Morale.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il *Team* di lavoro.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento "Matrice identificazione aree a rischio", i cui contenuti fondamentali sono:

- *esecuzione di interviste strutturate con i key officers, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i Processi/ Attività Sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:*
 - *i processi elementari/ attività svolte;*
 - *le Funzioni/ soggetti interni/ esterni coinvolti;*
 - *i relativi ruoli/ responsabilità;*
 - *il sistema dei controlli esistenti;*
- *condivisione con i key officers di quanto emerso nel corso delle interviste;*
- *formalizzazione della mappa dei processi/ attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.*

3.5 Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un MOGC idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta è stata effettuata un'analisi

volta ad individuare l'esistenza di un precedente MOGC, nell'ottica di verificare la conformità del medesimo in relazione alle previsioni del suddetto Decreto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il team di lavoro e l'Alta Direzione:

- *gap analysis: analisi comparativa tra lo stato attuale di adeguamento dell'Ente Morale, alle disposizioni di cui al Decreto, ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica, al sistema delle procedure dell'Ente Morale, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- *predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti il MOGC ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

3.6 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il MOGC, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida pertinenti. La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'Ente Morale, pur a fronte delle diverse indicazioni offerte dai professionisti esterni incaricati.

3.7 Il modello di organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte dell'Ente Morale di un proprio modello del MOGC ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* rispetto ai principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001, al fine di costruire il detto modello, che possa essere idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Quanto precede, attese le previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2001, che attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione - ed efficace attuazione - di modelli di MOGC, idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, pertanto, un MOGC deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- ~~individuare~~ modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la ~~commissione~~ commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, l'Ente, dunque, ha inteso predisporre un MOGC che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di settore, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Seppur l'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisca un obbligo ai sensi di legge, l'Ente Morale ha ritenuto, in ogni caso, di procedere all'implementazione del medesimo, in conformità alle proprie politiche etiche, al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano all'Ente Morale di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi, che comportino la responsabilità amministrativa di esso;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con l'Ente Morale (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività dell'Ente Morale;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Ente Morale, anche quando apparentemente potrebbe trarre un vantaggio).

Il MOGC, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno dell'Ente Morale e sulle modalità con le quali lo stesso si rapporta con l'esterno, e
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il MOGC, così come definito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività dell'Ente Morale nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza stesso;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel MOGC;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con l'Ente Morale;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del MOGC;
- Codice di Condotta e Etica.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- MOGC *ex* d.lgs. 231/01 (di cui la presente parte generale ne costituisce un elemento integrale);
- Codice di Condotta e Etica.

Il documento MOGC *ex* d.lgs. 231/01" contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà dell'Ente Morale, al sistema di *governance* e assetto organizzativo del medesimo;
- alle caratteristiche dell'organismo di vigilanza dell'Ente Morale, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;

-
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del MOGC;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del MOGC.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che l'Ente Morale ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

Il documento prevede, quale parte integrante del MOGC ed elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice di Condotta e Etica, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice di Condotta e Etica raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura dell'Ente Morale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse di esso, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente Morale medesimo.

L'approvazione del Codice di Condotta e Etica crea, dunque, un *corpus* normativo interno, coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive dell'Ente Morale e si integra completamente con il MOGC.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza

Come sopra indicato, in base alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – ciascun Ente potrebbe essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un MOGC idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento ad un organismo afferente all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del MOGC, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dall'Ente al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di settore suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'organismo di vigilanza al massimo vertice nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'organismo di vigilanza dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul MOGC.

Rispetto all'adeguamento dell'Ente Morale, seppur il d.lgs. n. 231/2001 non fornisca dettagliate indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza, l'Ente Morale medesimo ha optato per una soluzione che - tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e delle evoluzioni giurisprudenziali in materia - fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**O.d.V.**") istituito in seno all'Ente Morale è rappresentato da un organismo collegiale, individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, tra le quali rientrano:

- capacità di controllo,
- indipendenza di giudizio, e
- integrità morale.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino alla durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta del componente i criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, tiene conto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In seguito all'approvazione del MOGC o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie, di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Ente, seppur tenendo conto della natura giuridica di esso;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

-
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
 - mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture dell'Ente, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico di supporto all'O.d.V., il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione, nella quale si attesti:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci dell'Ente e revisori incaricati dalla società di revisione, ove presenti, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Fermo restando quanto precede, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell'Ente) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale, se nominato.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
 - l'omessa redazione del programma di vigilanza;
 - l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
 - nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
 - in ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
 - nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
 - il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove nominato.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione dell'Ente; l'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del MOGC e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali dell'Ente stesso.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni dell'Ente, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel MOGC e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture dell'Ente;
- vigilare sul funzionamento del MOGC sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del MOGC;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità dell'Ente - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente; nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del MOGC; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del MOGC, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del MOGC; ii) significative modificazioni dell'assetto interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

-
- verificare il rispetto delle procedure previste dal MOGC e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel MOGC;
 - assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle Aree Sensibili, mappatura e classificazione delle stesse;
 - curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale, se nominato;
 - promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del MOGC, sugli impatti della normativa sull'attività dell'Ente e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza; a questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse Attività Sensibili;
 - verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
 - assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
 - fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel MOGC;
 - formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza; tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione; l'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti; in questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
 - segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del MOGC che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente;
 - verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nell'Ente, in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di coordinamento con le funzioni interne all'Ente medesimo.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del MOGC o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'O.d. V da parte dei destinatari del MOGC.

Le segnalazioni verso l'O.K. possono riguardare tutte le violazioni del MOGC, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale, in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni dell'Ente e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

4.5.1 Flussi informativi e segnalazioni interne all'Ente Morale – tutela del segnalato e del segnalante

Rispetto al presente MOGC, le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza incaricato in seno all'Ente Morale, sia in forma cartacea (utilizzando l'apposita cassetta postale sita all'ingresso della sede centrale), sia in forma elettronica; a tal proposito, oltre al mantenimento dell'indirizzo email odv@sannacaterina.it, in conformità alla Legge n. 197/2017 si valuterà l'adozione di una piattaforma informatica per le segnalazioni, che sarà divulgata a tutti i dipendenti dell'Ente Morale stesso.

A tal proposito, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati; in particolare, la segnalazione deve contenere elementi essenziali, di seguito indicati:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la Funzione/ruolo) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità;
- (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

Qualora la segnalazione sia palesemente infondata e/o fatta con dolo o colpa grave e/o con lo scopo di nuocere alla persona segnalata, l'Ente Morale e la persona segnalata sono legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sede territoriale competente, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'Organizzazione Sindacale individuata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante potrà essere oggetto di impugnazione da parte di esso, anche al fine di ottenere l'accertamento dell'illegittimità del medesimo.

Sono da ritenersi illegittimi, inoltre, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto o Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. In questo caso, tale comportamento costituirebbe grave violazione disciplinare e potrà essere sanzionato secondo le procedure previste dal capitolo 5 del presente Modello, esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività dell'Ente; tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità dell'Ente Morale o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel MOGC.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari; l'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata agli atti dell'Organismo stesso. Le segnalazioni ricevute verranno conservate agli atti e protocollate come allegati ai verbali dell'O.d.V.

Compito dell'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente Morale o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del MOGC.

4.5.2 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel MOGC è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del MOGC, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione scritta, all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi dell'Ente, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati ed oggetto di verbalizzazione; l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza periodica (almeno semestrale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, se nominato;
- con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel MOGC, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al MOGC e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del MOGC;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al MOGC;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Ente, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del MOGC con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del MOGC, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel MOGC prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel MOGC adottato deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di esso, in seguito definiti.

La violazione delle norme da parte degli stessi può ledere il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun destinatario conosca le norme contenute nel MOGC dell'Ente, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria Funzione.

In tale contesto, l'Ente Morale ha adottato un sistema sanzionatorio, ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 che deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal C.C.N.L. applicato; l'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del MOGC, inoltre, prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del MOGC, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 Misure disciplinari adottate

5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice di Condotta e Etica e il MOGC costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dal CCNL applicato dall'Ente Morale.

Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Condotta e Etica, del MOGC e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti disciplinari previsti dagli articoli di cui al CCNL applicato dall'Ente Morale (ad oggi, CCNL Anaste – Associazione Nazionale Strutture Territoriali, 2020-2022 e s.m.i.).

Le infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) biasimo verbale;
- 2) biasimo scritto;
- 3) multa;
- 4) sospensione;

5) licenziamento disciplinare.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo verbale, deve essere effettuata contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione, in conformità alle previsioni di legge e del CCNL.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi il numero di giorni previsti dalla CCNL applicato dall'Ente Morale, decorrenza da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni o richiedere di essere ascoltato, personalmente, anche con assistenza di delegato sindacale.

Se il provvedimento non verrà emanato entro il numero massimo di giorni successivi, così come previsto dal CCNL applicato, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento per ragioni soggettive, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa, fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno dell'Ente Morale, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti dell'Ente Morale delle prescrizioni del Codice di Condotta e Etica, del MOGC e delle relative procedure di attuazione, costituisce elemento essenziale al proseguimento del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta e Etica, del MOGC o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, l'Ente Morale è titolato ad intraprendere i procedimenti di competenza, attraverso relative contestazioni ed applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL per il personale Dirigente applicato, nonché con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo; tra l'altro, in sede di contestazione disciplinare può essere disposta una sospensione dalle attività lavorative, ed in via cautelare la sospensione o la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale

risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con l'Ente Morale.

5.2.3 Provvedimenti nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel MOGC da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, se nominato, affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa applicabile, ovvero alle prescrizioni adottate dall'Ente Morale in materia.

A tal proposito, a norma dell'art. 2392 c.c. gli Amministratori sono responsabili verso l'Ente Morale per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza; in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale a mente dell'articolo suindicato.

5.2.4 Provvedimenti nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del MOGC da parte di uno o più Sindaci, ove sia nominato un Collegio Sindacale o un Sindaco unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale (se nominato) e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.5 Provvedimenti nei confronti di collaboratori e soggetti esterni

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato dell'Ente Morale, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice di Condotta e Etica, del MOGC e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia dell'Ente Morale nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto di collaborazione e/o professionale.

Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile interno informa, con relazione scritta, il Legale rappresentante e l'O.d.V.

5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sulla corretta applicazione del MOGC e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, se nominato, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In ogni caso non inferiore a dieci giorni di calendario -.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

L'Ente Morale, al fine di dare efficace attuazione al MOGC, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo dell'Ente Morale è quello di comunicare i contenuti e i principi del MOGC non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di lavoratore subordinato, operino – anche occasionalmente o nell'ambito di rapporti di collaborazione – per il conseguimento degli obiettivi dello stesso, in forza di rapporti contrattuali di altra natura.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione interni all'Ente Morale, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dello stesso Ente Morale.

Fra i destinatari sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc. (di seguito, "Destinatari").

L'Ente Morale, a tal proposito, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "Aree Sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel MOGC comporterà l'applicazione di apposite misure, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Ente Morale medesimo fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui esso intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente Morale, che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del MOGC, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dall'Ente Morale.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *"promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del MOGC e del Codice di Condotta e Etica;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del MOGC, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, l'Ente Morale promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del MOGC e delle procedure di implementazione al proprio interno, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti in forza e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del MOGC e il Codice di Condotta e Etica e viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet*, in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del MOGC e del Codice di Condotta e Etica ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi, quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche dell'Ente Morale.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del MOGC e del Codice di Condotta e Etica sono garantite dai responsabili delle singole Funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, individuano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza, mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del MOGC.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al MOGC, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Ente

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Ente Morale è resa disponibile copia cartacea del MOGC al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del MOGC stesso e del Codice di Condotta e Etica.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al MOGC, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica - ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business dell'Ente Morale - è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del MOGC dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con l'Ente Morale rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi), con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di Attività Sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, l'Ente Morale fornirà ai soggetti terzi un estratto MOGC e del Codice di Condotta e Etica e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative *ad hoc* nel caso lo reputi necessario, od ove sia l'O.d.V. a richiederlo.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

7 ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da

svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di Funzioni e strutture interne all'Ente Morale, con specifiche competenze nei settori dell'Ente Morale medesimo, di volta in volta sottoposti a controllo con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni; in tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

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

- significative violazioni delle prescrizioni del MOGC;
- modificazioni dell'assetto interno dell'Ente Morale e/o delle modalità di svolgimento delle attività istituzionali;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e ad attivare ogni procedura necessaria a realizzare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno dell'Ente Morale.

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

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture dell'Ente Morale a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire che le variazioni del MOGC siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le

prescrizioni contenute nel MOGC e la diffusione delle stesse, l'Ente Morale apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "*aspetti di carattere descrittivo*" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'Ente Morale munite di specifica delega (es. nuove procedure interne).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del medesimo Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- eventuale formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del MOGC o, più in generale, di significative violazioni dello stesso;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del MOGC a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.


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

Bologna, 10 giugno 2023

Ing. Marialivia Melchionda



Avv. Alberto Fantazzini



Dott. Gianluigi Birazzoli

