



SISTEMA INTEGRATO 231 - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 4 ottobre 2011

Ultima revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2019

CSI-PIEMONTE

Sede legale in Torino, Corso Unione Sovietica, 216

Iscrizione al Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale n. 01995120019

Precedenti modifiche ed aggiornamenti del documento*:

Modificato dal CdA nella seduta del 24 novembre 2011

Aggiornato dal Direttore Generale in data 28 marzo 2012

Modificato dal CdA nella seduta del 21 dicembre 2012

Modificato dal CdA nella seduta del 26 marzo 2013

Modificato dal CdA nella seduta del 5 agosto 2014

Aggiornato dal Direttore Generale in data 12 giugno 2015

Modificato dal CdA nella seduta del 26 gennaio 2016

Modificato dal CdA nella seduta del 23 febbraio 2016

Modificato dal CdA nella seduta del 13 giugno 2017

* Per il dettaglio delle modifiche si rinvia all'Allegato 1

INDICE

1	STRUTTURA DEL MODELLO.....	5
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
	2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6
	2.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	6
	2.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	11
	2.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	11
	2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	12
	2.6. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	12
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSI-PIEMONTE.....	14
	3.1. BREVI CENNI SULLA NATURA E LE FINALITÀ DEL CSI-PIEMONTE	14
	3.2. ADOZIONE DEL MODELLO	14
	3.3. DAL MODELLO 231 AL SISTEMA INTEGRATO	15
	3.4. IL DUALISMO DEL SISTEMA INTEGRATO	17
	3.5. DEFINIZIONE DEL MODELLO E SUA EVOLUZIONE	18
	3.5.1 CRONOLOGIA DELLE MODIFICHE APPORTATE AL MODELLO	18
	3.6. I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA INTEGRATO 231 – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	18
	3.7. POLITICA INTEGRATA DEI SISTEMI DI GESTIONE E INTERAZIONE CON IL MOG 21	
	3.8. SISTEMA DOCUMENTALE DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSI-PIEMONTE	22
	3.9. DESTINATARI DEL MODELLO	24
	3.10. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO - PROCESSI STRUMENTALI/FUNZIONALI	24
	<i>PERCORSO DI DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO</i>	<i>24</i>
	<i>LE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO</i>	<i>27</i>

4	ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.1	COMPOSIZIONE	29
4.2	NOMINA, DURATA IN CARICA E COMPENSO	29
4.3	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA E DECADENZA	30
4.4	POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.5	PIANO DI VIGILANZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.6	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.7	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.8	WHISTLEBLOWING	35
5	SISTEMA DISCIPLINARE	37
6	AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MODELLO	38
6.1.	INFORMAZIONE AL PERSONALE E FORMAZIONE	38
6.2	AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MODELLO	39
	Allegato 1	40
	Allegato 2	43

1 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, composta da sei sezioni che contengono, nell'ordine:

- un'introduzione del Sistema integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza del CSI-Piemonte;
- una descrizione del quadro normativo di riferimento;
- la presentazione del Modello del CSI-Piemonte, con la mappatura delle aree a rischio e dei reati rilevanti;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- la descrizione del Sistema disciplinare e delle sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

Alla Parte Generale sono allegati la cronologia delle modifiche apportate al Modello a far data dalla sua adozione (Allegato 1) e l'elenco completo dei reati-presupposto (Allegato 2).

Sono state inoltre implementate le Parti Speciali del Modello, che contengono una descrizione relativa:

- alle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in Consorzio, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dal CSI;
- alle attività a rischio-reato;
- alle regole comportamentali, ai principi di controllo specifici e ai presidi organizzativi

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “**D.Lgs. 231/01**” o anche solo “**Decreto**”), ha introdotto nell’ordinamento nazionale la **responsabilità amministrativa a carico dell’ente**, configurabile nei casi in cui vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo, da parte di soggetti apicali¹ o da persone sottoposte a loro direzione o vigilanza, le specifiche ipotesi di reato espressamente indicate nel Decreto stesso (c.d. “reati-presupposto”).

La responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 si applica alle società e agli enti privati, dotati o meno di personalità giuridica, nonché agli enti pubblici economici, in quanto agenti *iure privatorum*. Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta – quanto meno sul piano formale - i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

La norma prevede che l’ente non risponda del reato che sia stato commesso nel suo interesse o a proprio vantaggio qualora dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello organizzativo e gestionale** (MOG) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi, e di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello ad un **Organismo di Vigilanza** (OdV), Organo a composizione monocratica o collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che eserciti in via continuativa i compiti ad esso assegnati. La responsabilità amministrativa dell’ente è dunque riconducibile ad una sorta di “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente medesimo, di misure preventive idonee ad evitare la commissione di determinati reati da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

2.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.

Nel rinviare all’Allegato per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01, si riporta nel seguito l’elenco delle stesse raggruppate per “famiglie di reati”, secondo l’impostazione adottata dal Decreto:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24 del D.Lgs. 231/01);

¹ Per “apicali” devono intendersi i soggetti individuati dall’art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ossia le “*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 (...) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*”.

- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati Art. 24-bis D.Lgs. 231/01;
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
- d) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25 D.Lgs. 231/01);
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis1 D.Lgs. 231/01);
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (Art. 25-ter D.Lgs. 231/01);
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater D.Lgs. 231/01);
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art.25-quater1 D.Lgs. 231/01);
- j) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01);
- k) Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01);
- l) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs. 231/01);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs. 231/01);
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/01);
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
- p) Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01);
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
- r) Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01);
- s) Reati transazionali (L. n. 146 del 16 marzo 2006).

Inoltre, di seguito si dà atto degli aggiornamenti normativi occorsi nel biennio 2017/2018 che hanno avuto impatto sul Decreto in materia di responsabilità amministrativa degli enti:

- **Nuove norme antiriciclaggio** di cui al **D.Lgs. 90/2017**, che recepisce la Direttiva 2015/849/UE; di seguito le modifiche introdotte:
 - ✓ cancellazione degli obblighi antiriciclaggio riferibili ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/2001 (restando comunque salva la vigilanza generale sulla prevenzione del riciclaggio e autoriciclaggio ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
 - ✓ obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni (incluse le rispettive partecipate), di comunicazione alla UIF di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2007.

- **Legge 161/2017** (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione di cui al D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate); di seguito le modifiche introdotte:
 - ✓ l'art. 11 aggiunge l'art. 34-bis al capo V del titolo II del libro I del D.Lgs. 159/2011, il quale dispone che, con il provvedimento di nomina, il tribunale stabilisce i compiti dell'amministratore giudiziario finalizzati alle attività di controllo e può imporre l'obbligo di adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli artt. 6, 7 e 24-ter del D.Lgs. 231/2001;
 - ✓ l'art. 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di **procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.Lgs. 286/1998**, che entrano a far parte del catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti².
- **Legge 167/2017**. Ha ampliato il catalogo dei reati presupposto: in particolare, l'art. 5, comma 2, inserisce l'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001 rubricato "**razzismo e xenofobia**"³.
- **Legge 179/2017 (Legge sul whistleblowing** - Disposizioni per la **tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità** di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato). Il provvedimento consta di due articoli, uno dedicato alla Pubblica Amministrazione e l'altro al settore privato.

Per quanto attiene all'ambito della Pubblica Amministrazione, il dipendente pubblico non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi sulle proprie condizioni di lavoro per effetto della segnalazione.

Sotto il profilo soggettivo, l'ambito di applicazione è allargato ai lavoratori degli enti pubblici economici e a quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, nonché ai lavoratori e collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore dell'amministrazione pubblica o

² Articolo 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare):

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

³ «Art. 25-*terdecies* (Razzismo e xenofobia).

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

delle aziende pubbliche. Sotto il profilo oggettivo, la tutela riguarda le segnalazioni o denunce effettuate nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

Per quanto attiene invece al settore privato, la norma estende, attraverso modifiche al D.Lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, la nuova legge interviene sui Modelli di Organizzazione e di Gestione dell'ente idonei a prevenire reati (art. 6 del D.Lgs. 231/2001) prevedendo, che:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. 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».

- **D.Lgs. 21/2018** ha introdotto nel **codice penale** fattispecie già previste in altre norme e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

✓ art. **25-quater** del D.Lgs. 231/2001 (in materia di delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico): l'art. 5 del D.Lgs. 21/2018 ha introdotto, all'interno del codice penale, l'articolo 270-bis.1 che prevede circostanze aggravanti e attenuanti per i reati commessi per finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, punibili con pena diversa dall'ergastolo;

- ✓ art. **25-undecies** del D.Lgs. 231/2001 (in materia ambientale): l'art. 7 del D.Lgs. 21/2018 ha abrogato l'art. 260 del D.Lgs. 152/2006, ora trasposto nell'art. 452-*quaterdecies* c.p.
- ✓ art. **25-terdecies** del D.Lgs. 231/2001 (Razzismo e xenofobia), in relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis, della L. 654/1975, il richiamo è da intendersi ora riferito all'art. 604-bis del c.p.
- **Decreto Legge 14.12.2018 n. 135** ("Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione"), convertito con L. n.12/2019. L'art. 6 «Disposizioni in merito alla tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti» abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente, l'art. 260-bis D.Lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI (alcuni dei quali rilevanti a fini del D.Lgs. 231/2001).
- **L. 3/2019** ("*Contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, prescrizione e trasparenza dei partiti e movimenti politici*") ha introdotto modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, al codice civile, all'ordinamento penitenziario e ad alcune altre norme, tra cui il D.Lgs. 231/2001.

Si segnala in particolare:

- la possibilità di perseguire, senza una richiesta del Ministro della Giustizia e in assenza di una denuncia di parte, i cittadini italiani o stranieri che commettono alcuni reati contro la P.A. all'estero;
- l'inasprimento delle pene accessorie conseguenti alla condanna per reati contro la P.A. Si fa riferimento all'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione e all'interdizione dai pubblici uffici, che vengono rese perpetue in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione. La pena accessoria perpetua permane anche in caso di riabilitazione del condannato, per ulteriori 7 anni;
- l'aumento delle pene per i delitti di corruzione per l'esercizio della funzione;
- la modifica delle fattispecie di corruzione tra privati previste dal codice civile per prevedere la procedibilità d'ufficio
- l'ampliamento dell'ambito applicativo dell'art. 322-bis c.p., relativo ai reati di corruzione commessi da membri della Corte penale internazionale o degli organi dell'Unione europea o da funzionari UE e di Stati esteri (lett. o).

Con specifico riferimento al D.Lgs.231/2001, la L. 3/2019 ha previsto:

- l'inclusione del delitto di traffico di influenze illecite nel catalogo dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (art. 25 comma 1 D.Lgs. 231/2001);
- l'aumento della durata delle sanzioni interdittive che possono essere comminate alle società e agli enti riconosciuti amministrativamente responsabili di una serie di reati contro la P.A. (D.Lgs. 231/2001), a meno che l'ente dopo la sentenza di primo grado non si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati contro la P.A. della specie di quello verificatosi.

2.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/01, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/01 prevede inoltre che, al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

2.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/01 richiede:

- la verifica periodica del Modello e l'eventuale modifica dello stesso qualora ne vengano accertate significative violazioni dovute all'inadeguatezza delle prescrizioni ivi previste, intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, sopravvengano modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia abbia la sede principale;
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

2.6. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, predisposte dalle principali associazioni di categoria - tra cui si richiamano in particolare quelle di Confindustria,⁴ - prevedono in generale le seguenti fasi progettuali:

⁴ Approvate il 7 marzo 2002 e oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al 14 marzo 2014.

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/01.

Le Linee Guida indicano inoltre i principi fondanti e le componenti essenziali del sistema di controllo da adottarsi a garanzia dell'efficacia del Modello 231.

Il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione anche le indicazioni fornite dalle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSI-PIEMONTE

3.1. BREVI CENNI SULLA NATURA E LE FINALITÀ DEL CSI-PIEMONTE

Il CSI-Piemonte, costituito con atto notarile in forza della Legge Regionale (L.R. Piemonte n. 48/75), è un Consorzio di enti pubblici nato allo scopo di mettere a disposizione dei propri Consorziati, *“attraverso la creazione di un organico Sistema Informativo regionale, i mezzi per il trattamento automatico dei dati oggi indispensabili a ciascuno di essi per conseguire i rispettivi fini istituzionali nei campi della programmazione, della ricerca, della didattica e della gestione operativa”*. È pertanto l'ente strumentale al quale la Pubblica Amministrazione piemontese affida il proprio processo di digitalizzazione, orientato, in particolare, allo sviluppo e all'erogazione di servizi innovativi rivolti a cittadini e imprese.

Il CSI è un ente senza scopo di lucro che realizza prodotti e servizi ad alta tecnologia, progetta e gestisce applicativi e sistemi informativi mettendo le potenzialità dell'innovazione scientifica al servizio dell'organizzazione regionale e degli enti pubblici piemontesi, svolge attività di ricerca e di sviluppo di nuove tecnologie informatiche. Ad esso partecipano, tra gli altri, la Regione Piemonte, il Comune e la Città Metropolitana di Torino, oltre a Province e Comuni piemontesi, Aziende Sanitarie Locali, Istituti universitari, enti pubblici, enti strumentali e società a totale partecipazione pubblica.

In considerazione della totale partecipazione pubblica e della sua natura strumentale della Pubblica Amministrazione piemontese, il CSI-Piemonte è da considerarsi *“Organismo di diritto pubblico”* e, più precisamente, organismo operante in regime di *“in house providing”*.

Nel rispetto del limite di fatturato individuato nel Codice dei Contratti Pubblici per tale tipologia di organismi, e delle disposizioni statutarie che disciplinano l'attività c.d. *“residuale”*, il CSI ha esteso il proprio campo di operatività puntando allo sviluppo del mercato extra-consortile, in ambito nazionale ed internazionale, in modo da conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività *in house* rivolta ai propri consorziati.

3.2. ADOZIONE DEL MODELLO

In base a quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 231/01, le disposizioni in tema di c.d. *“responsabilità amministrativa”* degli enti introdotte dal Decreto medesimo si applicano *“agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Sono invece espressamente escluse dall'ambito di applicazione di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3, D.Lgs. 231/01).

Verificata la propria assoggettabilità al Decreto, il CSI-Piemonte, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 ottobre 2011 ha approvato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e proceduto altresì a modificare il Codice Etico già precedentemente adottato, con l'obiettivo di integrare e allineare i principi e le regole comportamentali in esso contenuti rispetto alle fattispecie di reato-presupposto annoverate nel Decreto, nell'ottica di prevenirne la realizzazione.

Muovendo dal presupposto che il Modello 231 costituisce un valido strumento di sensibilizzazione rispetto all'assunzione di comportamenti corretti e trasparenti da

parte dei suoi “Destinatari” (come definiti al § 3.9.), attraverso l’adozione di un proprio Modello il Consorzio ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, dei principi del Codice Etico, delle prescrizioni contenute nel Modello e, più in generale, nei diversi documenti di cui si compone il Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico del Consorzio;
- consentire, grazie a un sistema strutturato di presidi e norme aziendali e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale impianto, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.3. DAL MODELLO 231 AL SISTEMA INTEGRATO

Con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (di seguito “Legge Anticorruzione”) il Legislatore ha introdotto strumenti volti a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi all’interno della Pubblica Amministrazione, prescrivendo, in particolare, l’adozione, da parte di ciascuna Amministrazione, di un Piano di prevenzione della corruzione e la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ha il compito di vigilare sull’efficacia del Piano.

Appurata l’estensione dell’ambito di applicazione della L. 190/12⁵ agli enti di diritto privato a partecipazione o in controllo pubblico, il CSI ha adottato le opportune misure di prevenzione della corruzione⁶.

Nella seduta del 6 maggio 2014 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione del CSI, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 1, comma 7, della L. 190/12, cui veniva assegnata anche la funzione di Responsabile della Trasparenza, in ottemperanza all’art. 43, del D.Lgs. 33/2013 (c.d. Decreto Trasparenza).

In linea con le indicazioni in tal senso rivolte dal P.N.A. 2013 agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico già dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, il 5 agosto 2014 il CSI ha implementato la struttura del proprio Modello, coordinandola e integrandola con le fattispecie di reato previste dalla L. 190/12, attraverso l’approvazione di un *Addendum*, denominato “Parte Speciale - Piano di Prevenzione della corruzione. Linee di condotta in tema di anticorruzione e trasparenza” (c.d. Piano Anticorruzione), dando così origine al “Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza” (nel seguito anche “Sistema Integrato”).

La differente *ratio* che ha ispirato le normative “231” e “Anticorruzione” e la non completa sovrapposibilità delle “attività a rischio reati” ricomprese nei rispettivi ambiti di

⁵ Si richiama, in particolare, il P.N.A. 2013, cui è seguita la Determinazione A.N.AC. n. 8 del 17 giugno 2015 e, successivamente, la n. 1134 dell’8 novembre 2017, recante le “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli enti pubblici economici”, che contengono specifiche indicazioni sulle misure a prevenzione della corruzione e sulla trasparenza da implementarsi nell’ambito delle società ed enti in controllo pubblico, nonché degli enti pubblici economici.

⁶ Ciò in linea, peraltro, con la collocazione del Consorzio, da parte dei propri Enti promotori e sostenitori, all’interno della sottosezione relativa agli “enti di diritto privato controllati”, nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

applicazione⁷, hanno tuttavia indotto il Consorzio a ritenere che il Piano di prevenzione della corruzione dovesse costituire un documento autonomo rispetto al MOG. Su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (nel seguito anche RPCT), nella seduta del 26 gennaio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha quindi adottato il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione” (nel seguito anche Piano Triennale Anticorruzione o PTPC), preordinato a individuare le strategie e le misure di contrasto dei fenomeni corruttivi programmate per il triennio, oltre agli strumenti di controllo e monitoraggio sull’effettiva attuazione delle stesse.

Mentre il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01, ove attuato, è volto a ridurre al minimo il rischio di commissione, da parte delle organizzazioni plurisoggettive e delle imprese, dei “reati-presupposto” tassativamente indicati dal Decreto e afferenti a diversi ambiti (es. reati ambientali, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati societari, delitti informatici, ecc.), la Legge 190/12, rivolta essenzialmente ai soggetti pubblici, ha lo scopo di prevenire la realizzazione di comportamenti corruttivi e, in senso più ampio, di ogni forma di “malamministrazione”, ossia di qualsiasi situazione in cui - a prescindere dalla rilevanza penale – si riscontri un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

In ragione dei diversi interessi che le normative di riferimento intendono tutelare, mentre l’adozione di un Modello 231 è un adempimento facoltativo, funzionale a beneficiare dell’esimente della responsabilità amministrativa, l’introduzione delle misure di prevenzione della corruzione previste dalla L. 190/12 è obbligatoria per le amministrazioni e gli enti che rientrano nell’ambito di applicazione di tale Legge.

Pur nella rispettiva autonomia, il MOG e il PTPC sono parte essenziale dell’impianto documentale di cui si compone il “Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza” del CSI. Rappresentano ulteriori elementi costitutivi del Sistema Integrato il Codice Etico, il Sistema Disciplinare e, in generale, le c.d. “norme aziendali”, ossia l’insieme eterogeneo di regolamenti, regole, procedure ed ulteriori presidi vigenti in Consorzio, funzionali a garantirne il corretto funzionamento, anche in adeguamento a specifiche disposizioni di legge.

Il quadro normativo di riferimento in materia di anticorruzione ha subito alcune modifiche per effetto dell’entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, ai sensi dell’art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. Legge Madia)”. Tale Decreto è intervenuto:

- a) sulla L. 190/2012, dettando specifici indirizzi in materia di anticorruzione - tra cui l’implementazione delle misure di prevenzione già eventualmente adottate dall’ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) sul D.Lgs. 33/2013, semplificando e specificando l’ambito soggettivo di applicazione degli adempimenti in materia di trasparenza, dando indicazione di includere la disciplina sulla trasparenza in un’apposita sezione del Piano

⁷ I reati ambientali, i reati informatici, i reati in materia di violazione del diritto d’autore e quelli inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, ricompresi nel novero dei “reati-presupposto 231”, sono invece irrilevanti ai sensi della L. 190/2012.

Triennale Anticorruzione⁸ – e introducendo l'accesso generalizzato ai dati e documenti detenuti dalle PA non oggetto di pubblicazione obbligatoria (c.d. FOIA).

3.4. IL DUALISMO DEL SISTEMA INTEGRATO

Mentre l'adozione del **Modello 231** è volta a ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati-presupposto tassativamente indicati dal D.Lgs. 231/01, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente solo laddove commessi nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** intende contrastare i fenomeni corruttivi all'interno della Pubblica Amministrazione, individuando misure idonee a prevenire situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale del comportamento posto in essere, si possa verificare una cattiva gestione delle risorse pubbliche ed un malfunzionamento dell'azione amministrativa a causa della deviazione, per fini personali, delle funzioni attribuite.

Con specifico riferimento alle fattispecie corruttive, la suddetta discrasia si traduce nel fatto che per il D.Lgs. 231/01 assumono rilevanza i soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (compresa quella tra privati), mentre la L. 190/12 fa riferimento a un concetto più ampio di "corruzione", comprensivo non soltanto dell'intera gamma di reati contro la P.A., ma anche delle situazioni di "malamministrazione" delle risorse pubbliche a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Pur nell'avvenuta integrazione delle misure di prevenzione ad esse riconducibili, permangono dunque evidenti differenze tra la componente 231 e quella 190, afferenti non soltanto agli interessi tutelati e alle aree a rischio considerate, ma anche alle responsabilità configurabili in capo agli Organi deputati alle funzioni di vigilanza, ovvero l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Legge 190/12, nell'ipotesi di commissione all'interno dell'ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, prevede che il Responsabile PCT ne risponda sul piano della responsabilità dirigenziale, di quella disciplinare nonché per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che non dimostri di avere predisposto, antecedentemente alla commissione del fatto illecito, il Piano Anticorruzione e di avere vigilato sul funzionamento e l'osservanza dello stesso. Nell'ambito del Sistema 231, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell'ente, la norma non prevede invece in capo all'Organismo di Vigilanza alcuna responsabilità derivante dall'omessa o carente vigilanza. Ai membri dell'OdV è infatti imputabile esclusivamente la responsabilità contrattuale derivante dall'eventuale condotta omissiva e negligente. I compiti dell'Organismo non sono infatti connotati da poteri impeditivi, posto che l'adozione e/o la modifica del Modello, ancorché proposti dall'Organismo di Vigilanza con funzione consultiva e di supporto, sono espressione del potere gestorio dell'Organo di amministrazione.

In ogni caso il Responsabile PCT e l'Organismo di Vigilanza del Consorzio collaborano al fine di garantire, nell'ambito delle rispettive competenze, un più elevato livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e di assicurare l'efficace attuazione del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza.

⁸ Ora denominato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

3.5 DEFINIZIONE DEL MODELLO E SUA EVOLUZIONE

Le fasi che hanno portato alla definizione del Modello da parte del CSI e, più in generale, di un sistema di gestione dei rischi coerente con quanto previsto in merito dal D.Lgs. 231/01, possono essere così riassunte:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con evidenza dei reati-presupposto potenzialmente commissibili nell’ambito delle stesse.
Va segnalato che tale attività di *risk assessment* viene ripetuta periodicamente, al fine di acquisire una vista aggiornata delle aree maggiormente esposte al rischio di commissione di reati-presupposto e procedere, laddove necessario, all’implementazione delle misure di prevenzione esistenti. La metodologia seguita e le risultanze emerse da tale mappatura sono descritte nel § 3.10.
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, come dettagliato nella Sezione Quarta del presente documento;
- l’integrazione delle procedure e/o regolamenti interni esistenti, nonché la previsione di specifici presidi di controllo relativamente alle attività esposte a rischio reato;
- la modifica del previgente Codice Etico, al fine di integrare e allineare i principi e le regole comportamentali in esso contenuti rispetto alle fattispecie di reato-presupposto annoverate nel Decreto, nell’ottica di prevenirne la realizzazione;
- l’adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso; tale impianto sanzionatorio, originariamente inserito in una sezione del MOG ad esso dedicata, è stato successivamente connotato come documento autonomo, pur continuando a essere, nei fatti, un elemento costitutivo del Modello

Il sistema di gestione dei rischi “231” così consolidato è stato quindi integrato con le misure previste dalla Legge Anticorruzione, *in primis* la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l’introduzione del Piano Anticorruzione ed il recepimento, all’interno del Codice Etico, di ulteriori principi e regole comportamentali volte a prevenire la commissione di illeciti di cui alla L. 190/12.

3.5.1 CRONOLOGIA DELLE MODIFICHE APPORTATE AL MODELLO

Il presente Modello è stato oggetto di diverse modifiche e integrazioni, preordinate ad aggiornarne i contenuti rispetto a sopravvenuti interventi normativi, a mutamenti organizzativi o, comunque, funzionali a garantire l’efficacia e l’adeguatezza del documento ai fini della prevenzione dei reati “231”. La cronologia di tali modifiche è illustrata nell’Allegato 1.

3.6 I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA INTEGRATO 231 – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Prima di passare all’analisi dei documenti di cui si compone il Sistema Integrato del CSI, si richiamano nel seguito i principi generali cui è ispirato l’intero impianto sviluppato dal Consorzio a garanzia del corretto svolgimento della propria azione.

Tali principi, delineati sia da Confindustria che dalla più recente Giurisprudenza, oltre ad avere portata generale e operare in maniera trasversale per tutte le aree a rischio, trovano concreta attuazione nelle singole misure preventive adottate dal CSI, la cui adeguatezza ed efficacia viene valutata sulla base del livello di *compliance* agli stessi, partendo dal presupposto che l'osservanza di tali principi rende controllabile l'esposizione dell'Azienda al rischio di commissione di condotte illecite rilevanti ai fini 231-190.

Nello specifico, i principi fondanti del Sistema Integrato del Consorzio sono:

1. PROCEDURE ATTE A REGOLAMENTARE LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Posto che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal Decreto 231, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione (da linee guida Confindustria). In coerenza con tale principio, il CSI ha implementato un corpo di procedure - sia documentali/cartacee che informatiche - atte a regolamentare e normare tutte le attività sensibili. Si tratta di disposizioni aziendali attraverso le quali vengono definiti e formalizzati i comportamenti e le modalità operative da seguire per garantire il corretto svolgimento delle attività.

Rappresentano una declinazione di tale principio generale il complesso delle norme aziendali (norme, regolamenti, linee guida, procedure cartacee e informatiche, istruzioni operative, ecc.), il set documentale inerente i sistemi di gestione implementati dal Consorzio (il sistema di gestione per la qualità, quello della sicurezza e salute dei lavoratori, dell'energia, ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure.

2. SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE

L'individuazione chiara e univoca delle funzioni aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato rappresenta un ulteriore strumento organizzativo di prevenzione e contribuisce peraltro a dare attuazione al principio di segregazione dei compiti.

Attraverso il sistema delle deleghe, il Consorzio attribuisce la responsabilità di determinate attività a soggetti specificamente individuati, in ragione della posizione organizzativa che essi ricoprono e in funzione del conseguimento degli obiettivi aziendali loro assegnati. La "delega" è dunque un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, esplicitato nel sistema di comunicazioni organizzative (rif. a posizioni organizzative/missioni aziendali/sistema dei processi).

Lo Statuto consortile stabilisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione possa delegare al Presidente e al Direttore Generale, anche in via disgiunta, il potere di compiere atti di ordinaria amministrazione, specificando contenuti e modalità di tale delega (art. 16, co. 1, lett. n) Statuto). La delega dei poteri di amministrazione ordinaria del Consorzio, facoltativa, avviene attraverso deliberazione del Consiglio di Amministrazione, che ne definisce l'ambito di efficacia (ad esempio indicando uno specifico tetto di spesa). Al fine di garantirne la conoscibilità e l'opponibilità ai terzi, i poteri di ordinaria amministrazione eventualmente delegati a Presidente e/o Direttore Generale sono oggetto di pubblicità nella visura camerale del Consorzio.

Attraverso il sistema delle procure – conferite dal Presidente o dal Direttore Generale con atto notarile, di cui viene data evidenza nella visura camerale del Consorzio – vengono attribuiti a determinati soggetti specifici poteri di rappresentanza del CSI nei

confronti dei terzi. Lo Statuto consortile, laddove prevede che il Consiglio di Amministrazione possa delegare a Presidente e/o Direttore Generale il potere di compiere atti di ordinaria amministrazione, attribuisce infatti a questi ultimi la “facoltà, a loro volta, di nominare procuratori per determinati atti” (art. 16, co. 1, lett. n) Statuto).

I poteri di rappresentanza conferiti hanno estensione delimitata - nei termini dettagliati nel testo della procura - e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al procuratore nell’ambito del sistema delle deleghe. Le modifiche organizzative, laddove comportino variazioni delle responsabilità/missioni aziendali/posizioni organizzative dei soggetti muniti di procura, sono infatti accompagnate da un’attenta valutazione sulla necessità di eventuali revisioni e/o revoche della procura, in coerenza con la nuova funzione aziendale assegnata al procuratore.

3. SEGREGAZIONE DEI COMPITI

In virtù di tale principio, il CSI è tenuto ad articolare la propria struttura organizzativa in modo tale da garantire che nessuna funzione aziendale gestisca in autonomia un intero processo. La concreta attuazione di tale principio prevede che l’autorizzazione al compimento di una determinata operazione e le successive fasi di esecuzione e controllo in ordine all’avvenuta esecuzione dell’operazione medesima siano poste sotto la responsabilità di soggetti diversi.

Rappresenta una declinazione del principio di segregazione delle funzioni l’utilizzo di sistemi informatici che abilitino allo svolgimento di determinate operazioni solamente alcune persone identificate e specificamente autorizzate, garantendo altresì la protezione delle relative informazioni. Il CSI si avvale, in particolare, dell’applicativo Cardinis per la pianificazione, rendicontazione e validazione delle attività e dell’applicativo SAP per la gestione integrata di alcuni dei principali processi aziendali (quali ciclo attivo, ciclo passivo, controllo di gestione, ...).

4. TRACCIABILITÀ

In base a tale principio, ogni operazione aziendale deve essere adeguatamente documentata, per consentire in ogni momento eventuali controlli in ordine alle caratteristiche e alle motivazioni dell’operazione medesima o per poter risalire ai soggetti che, rispettivamente, l’hanno autorizzata, effettuata, registrata o ne hanno verificato il corretto svolgimento.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata dall’adozione delle misure di sicurezza previste dal nuovo Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 2016/679) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

Si evidenzia, in ultimo, che la predisposizione di adeguate procedure volte a normare le attività sensibili consente di soddisfare, nel contempo, l’osservanza della **segregazione** e della **tracciabilità**, formalizzando modalità operative che tengano conto di entrambi i presidi.

5. MONITORAGGIO

Il CSI ha implementato un sistema di controllo strutturato, volto a monitorare i presidi posti in essere a mitigazione dei rischi dei differenti sistemi di gestione e aziendali.

Si tratta di un “sistema a salire”: l’attuazione dei controlli a ciascun livello consente di mitigare i rischi ai livelli superiori contribuendo automaticamente alla *compliance* e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In tale contesto, un ruolo chiave riveste l'attività di monitoraggio ai fini 231 svolto dall'Organismo di Vigilanza, che a tale scopo si avvale dei Flussi informativi trasmessi dalla Struttura, nonché delle risultanze di audit e istruttorie eventualmente commissionate alla funzione *Internal Audit*, sempre in stretta collaborazione con il Responsabile PCT, seppur nell'ambito delle rispettive competenze.

3.7 POLITICA INTEGRATA DEI SISTEMI DI GESTIONE E INTERAZIONE CON IL MOG

Al fine di perseguire l'obiettivo di garantire la massima soddisfazione del cliente e dei cittadini fornendo prodotti e servizi innovativi e di elevata qualità, il Consorzio si è dotato negli ultimi anni di un set di sistemi di gestione che concorre a rafforzare il sistema di *governance* aziendale. Allo scopo di razionalizzare l'impianto di regole e procedure da adottare anche in adempimento a specifici obblighi di legge e verificarne l'adozione, il Consorzio ha stabilito una **Politica Integrata dei Sistemi di Gestione** che prevede un percorso di integrazione graduale tra gli stessi.

I sistemi di gestione aziendali attualmente certificati sono:

- ✓ Sistema di **Gestione Sicurezza delle Informazioni**, certificato dal 2015 secondo lo standard ISO/IEC 27001:2013 per i servizi di Facility Management relativi al Data Center, governato da uno specifico Comitato.
- ✓ Sistema per la **Sicurezza e la Salute dei lavoratori**, certificato dal 2016 secondo lo standard internazionale BS OHSAS 18001:2007 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*).
- ✓ Sistema di **Gestione della Qualità**, certificato secondo lo standard della norma UNI EN ISO 9001 dal 1997 per il settore servizi ICT (EA33), e dal 2009 anche per il settore Formazione (EA37). Nel 2017 il Consorzio ha completato il passaggio alla nuova versione 2015 della norma.
- ✓ Sistema di **Gestione dell'Energia**, certificato nel 2017 secondo lo standard della norma ISO 50001:2011.
- ✓ Sistema per la **Gestione dell'Educazione Continua in Medicina** (ECM), implementato a partire dal 2015 secondo quanto previsto nelle Linee Guida regionali al fine di poter erogare corsi di formazione in ambito medico.

Ai sensi del D. Lgs. 231/01, tra i Sistemi di Gestione ed il MOG **non vi è divergenza ma piuttosto interazione**. Il Modello, infatti, è uno strumento di controllo che spesso si avvale dei sistemi di gestione stessi per il monitoraggio e la verifica dei vari processi sensibili quali, a titolo esemplificativo, quelli relativi al sistema di gestione della Qualità (ISO 9001), al sistema di controllo e gestione sicurezza (D. Lgs. 81/2008 – OHSAS 18001) e al sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (ISO 27001).

Tutti i Sistemi di Gestione e il MOG fanno riferimento alla documentazione organizzativa aziendale che definisce responsabilità ed attività (missioni aziendali e sistema dei processi) e competenze (posizioni organizzative).

In merito alla metodologia utilizzata per l'attuazione dei Sistemi, un ulteriore punto di integrazione con il Modello 231 è il comune approccio basato sul rischio (*risk based thinking*), concetto esplicitato nelle norme ISO che si basano sullo standard *High Level Structure* (HLS), che richiede l'individuazione degli elementi da tenere sotto controllo (a partire da un'analisi del contesto), lo svolgimento sistematico di attività finalizzate a identificare e valutare i rischi aziendali (*risk assessment*), nonché a gestirli e

monitorarli (*risk management*) e, ove necessario, l'attuazione di azioni volte ad eliminarli/ridurli, nell'ottica del miglioramento continuo del sistema.

Per quanto attiene i reati presupposto legati alla **Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro**, il Legislatore ha riconosciuto un valore aggiunto all'**interazione** tra il MOG ed i Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza. Infatti, nell'art. 30 del D. Lgs. 81/08, il Legislatore dispone che l'adozione e l'efficace attuazione di un **MOG** ai sensi del D. Lgs. 231/01 e l'implementazione di un sistema di gestione secondo lo standard **BS OHSAS 18001:2007** o le **Linee guida UNI INAIL del 2001** comportino l'**efficacia esimente** dalla responsabilità amministrativa dell'organizzazione. Il CSI pertanto si è dotato di un sistema **Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro** pienamente integrato e *compliant* alla norma 231.

Inoltre, alla base dell'impianto complessivo di regole e norme descritte nel MOG e nell'ambito dei Sistemi di Gestione, l'organizzazione ha implementato una complessa architettura di **sistemi informativi**, anche interconnessi tra loro, che garantiscono il rispetto delle procedure, la tracciabilità, il corretto accesso per profilo (ovvero il "potere" di accesso alle funzionalità consentite) e, ove applicabile, la segregazione.

Ciò posto, occorre tuttavia tener presente che, come evidenziato nelle già richiamate Linee Guida di Confindustria, "l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale non mette l'ente al riparo da una valutazione di idoneità del modello ai fini della responsabilità da reato". Il possesso della certificazione di un sistema di gestione, infatti, se può comportare la presunzione di astratta idoneità delle misure di prevenzione e controllo nelle quali il relativo sistema si articola, non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente rispetto alla commissione di un reato-presupposto; a tal fine è infatti necessaria un'ulteriore verifica in ordine all'efficace attuazione delle misure e dei presidi volti a prevenire il verificarsi del suddetto reato⁹.

Va per contro osservato che l'implementazione di "un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto"¹⁰.

3.8 SISTEMA DOCUMENTALE DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL CSI-PIEMONTE

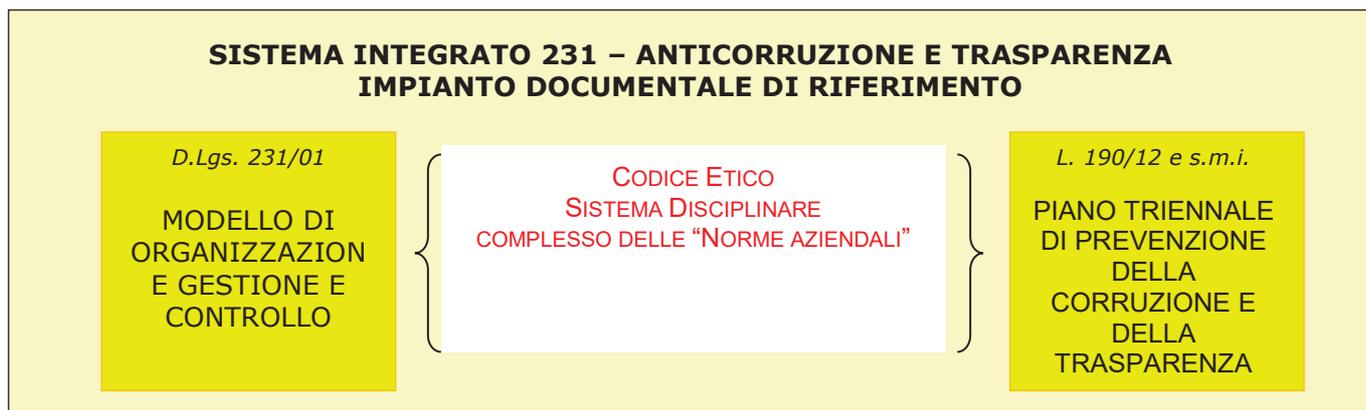
Come già rilevato, rappresentano elementi costitutivi del Modello anche gli ulteriori documenti e contromisure che, "*per relationem*", concorrono a prevenire il verificarsi

⁹ A tal proposito così recitano le Linee Guida di Confindustria "*I sistemi di certificazione, infatti, mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Hanno dunque una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati. Coerentemente, i requisiti di idoneità dei modelli ai fini dell'esclusione della responsabilità da reato dell'ente non sono del tutto corrispondenti a quelli richiesti per ottenere le certificazioni dei sistemi di gestione, ad esempio della qualità, dell'ambiente o della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'articolo 6 del decreto 231 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e la predisposizione di un sistema di controlli più elaborato di quelli previsti per il conseguimento o mantenimento di certificazione dei sistemi aziendali*" (Confindustria, "Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" aggiornate al marzo 2014, pag. 32).

¹⁰ Confindustria, "Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" aggiornate al marzo 2014, pag. 32.

dei reati-presupposto elencati nel Decreto. Per fornire un quadro il più possibile esaustivo dell'impianto di prevenzione del Consorzio, vengono nel seguito indicate le componenti principali del set documentale 231-190.

Tali documenti sono consultabili sulla intranet aziendale, in un'apposita sezione dedicata al Sistema dei Controlli e, in attuazione delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 33/2013, pubblicati sul sito istituzionale www.csipiemonte.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente".



- **CODICE ETICO**

Il CSI ha adottato un proprio Codice Etico, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che il Consorzio riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti (inclusi i Dirigenti), dei soggetti che al suo interno rivestono funzioni di rappresentanza, controllo, amministrazione o direzione, dei collaboratori e di tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono rapporti con esso.

Il Codice Etico del Consorzio, già modificato il 4 ottobre 2011 dal Consiglio di Amministrazione al fine di adeguarne i contenuti a quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e rafforzarne la funzione preventiva rispetto alla commissione dei reati-presupposto ivi previsti, nella seduta del 24 marzo 2015 è stato ulteriormente integrato con disposizioni volte a prevenire comportamenti illeciti ai sensi della L. 190/12 e dei relativi Decreti delegati in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/13) e inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (D.Lgs. 39/13). Sono stati inoltre recepiti, nei limiti della compatibilità con la natura e l'organizzazione del CSI, i principi generali dettati dal "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (emanato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013) ed è stato disciplinato il conflitto di interessi, con l'espresso monito, rivolto a tutti i Dipendenti, di evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi e l'indicazione di astenersi dal prendere decisioni o svolgere una qualsiasi attività che possa contrapporre, anche potenzialmente, loro interessi personali a quelli del Consorzio o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni nell'interesse del CSI stesso.

A garanzia dell'effettiva osservanza dei principi e delle regole comportamentali dallo stesso dettate, il Codice Etico si chiude esplicitando che l'accertata violazione delle disposizioni ivi contenute è fonte di responsabilità disciplinare e rileva, pertanto, ai fini della comminazione, da parte dell'Azienda, di eventuali sanzioni.

Pur essendo un documento con valenza autonoma, il Codice Etico del CSI, in considerazione della sua idoneità a prevenire anche il verificarsi - in Consorzio - di

condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, è da considerarsi elemento costitutivo del Modello.

- **SISTEMA DISCIPLINARE**

Nel rinviare alla Sezione V del presente Modello, dedicata al Sistema Disciplinare, ci si limita qui a sottolineare che i documenti di cui tale apparato sanzionatorio si compone – ossia il Sistema Sanzionatorio e il Codice Disciplinare - contribuiscono a rafforzare l'efficacia cogente dell'impianto di prevenzione 231 – Anticorruzione e Trasparenza e, in ragione di ciò, possono essere considerati a pieno titolo elementi costitutivi del Sistema Integrato del CSI.

3.9 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del presente Modello i medesimi soggetti tenuti all'osservanza del complesso delle regole e precetti di cui si sostanzia il Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, di cui tale documento è elemento costitutivo.

Si richiama, a tal fine, quanto previsto dal Codice Etico del CSI, che indica quali destinatari dei principi e delle regole dallo stesso sancite *“tutti coloro che, all'interno del Consorzio, rivestono funzioni di rappresentanza, controllo, amministrazione o direzione, nonché tutti i Dipendenti”*, da intendersi nella più ampia accezione, comprensiva di *“tutti i Dipendenti a tempo indeterminato e determinato, i Dirigenti e i Direttori”*. Inoltre, *“per quanto compatibile, il Codice si applica anche ai Collaboratori e a chiunque altro intrattenga con il CSI - direttamente o indirettamente - rapporti stabili o temporanei, ovvero chiunque operi a favore del Consorzio (ad es. Clienti, Fornitori, Consulenti, Dipendenti e Collaboratori di Istituzioni ed Enti pubblici, nonché di Organismi nazionali ed esteri)”*.

L'espressa indicazione, da parte del Codice Etico, dei soggetti che ne sono “destinatari” individua, seppur indirettamente, l'ambito soggettivo di riferimento dell'intero Sistema Integrato e quindi anche del Modello 231.

3.10 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO - PROCESSI STRUMENTALI/FUNZIONALI

PERCORSO DI DEFINIZIONE DELLE AREE A RISCHIO REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati-presupposto inclusi nel Decreto.

Nel 2011, anno di adozione del Modello, il Consorzio, con il supporto di una società di consulenza selezionata all'esito di una procedura ad evidenza pubblica, ha proceduto a effettuare un'approfondita analisi delle proprie attività, prendendo in considerazione la struttura organizzativa e le informazioni rese dai referenti del Consorzio che, in ragione del ruolo ricoperto, risultavano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di attività di relativa competenza. Tale analisi ha portato all'individuazione delle c.d. “aree a rischio reato” o “aree sensibili”.

La successiva adozione del “Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza” ha comportato un'integrazione della precedente mappatura delle aree sensibili ex D.Lgs. 231/01 con l'indicazione delle attività esposte al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi di cui alla L. 190/12.

Nel corso degli anni il Consorzio ha condotto ulteriori attività di *risk assessment*, allo scopo di garantire l'adeguatezza e l'efficacia dell'impianto di prevenzione dei reati 231 strutturato dall'Azienda.

Nel 2018 il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV, ha deliberato di sottoporre il Sistema integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza adottato dal Consorzio ad un *assessment*, al fine di verificarne la solidità nel prevenire reati-presupposto 231, fenomeni corruttivi o di malamministrazione, così come la capacità di tenuta in caso di contestazione di reati 231 mossi in sede di giudizio.

Poiché successivamente all'adozione - nel 2011 - del primo "Modello 231" l'integrazione e l'aggiornamento del Sistema sono sempre stati curati internamente dalla Struttura, per massimizzare i risultati del lavoro si è scelto di farsi coadiuvare da una società di consulenza esterna specializzata, individuata mediante indagine di mercato.

Dal punto di vista operativo si è riesaminato l'impianto su cui regge il Sistema 231-190 con un duplice obiettivo: accertarne l'attualità, l'organicità e la corrispondenza con la realtà aziendale; individuare eventuali spazi di miglioramento in termini sia di semplificazione sia di *compliance*.

Rispetto all'obiettivo di semplificazione si sono ottenuti molteplici risultati, tra cui la standardizzazione di cinque presidi atti a determinare l'indice di controllabilità su ciascuna attività sensibile:

- la sussistenza di Procedure aziendali (regole, processi, sistemi informativi...) atte a normare e garantire il corretto svolgimento dell'attività;
- il conferimento di opportuni Poteri e Deleghe ai soggetti preposti a gestire l'attività;
- la Segregazione, all'interno del processo di gestione dell'attività, delle funzioni di controllo da quelle responsabili dell'autorizzazione o della corretta esecuzione;
- la Tracciabilità in qualsiasi momento degli interventi effettuati e delle soluzioni adottate a prevenzione dei rischi;
- l'esistenza di strumenti di Monitoraggio e controllo da parte di funzioni trasversali a ciò preposte o di flussi informativi all'OdV o al RPCT.

Nel corso dell'*Assessment* un *focus* specifico è stato riservato agli adempimenti previsti in materia di prevenzione di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; in particolare è stata effettuata una mappatura *ad hoc* volta ad una ricognizione dell'operatività e delle procedure che governano la materia, al fine di comprendere se e quali interventi risultasse necessario compiere nell'ottica di garantire il costante rispetto delle normative in oggetto.

Considerando che per il configurarsi del reato di autoriciclaggio di cui all'art 648-ter.1 c.p. rilevano tutti i delitti non colposi da cui scaturiscano proventi suscettibili di valutazione economica - in sostanza qualsiasi forma di criminalità capace di produrre proventi - e che questi possono riguardare non solo i flussi finanziari illeciti provenienti dall'esterno dell'ente, ma anche denaro, beni o altra utilità già presenti nel patrimonio dello stesso che siano successivamente impiegati nella propria attività imprenditoriale, economica o finanziaria, creando un concreto ostacolo alla identificazione della provenienza delittuosa della anzidetta provvista, affinché il reato in esame si consumi devono sussistere contemporaneamente le tre seguenti circostanze:

- i. sia creata o si concorra a creare, attraverso un primo reato - il reato presupposto - una provvista consistente in denaro, beni o altre utilità;

- ii. si impieghi la predetta provvista, attraverso un comportamento ulteriore e autonomo, in attività imprenditoriali, economiche e finanziarie;
- iii. si crei un concreto ostacolo alla identificazione della provenienza delittuosa della anzidetta provvista.

La suddetta constatazione ha imposto in primo luogo al CSI di suddividere le attività di potenziale rilievo ai fini della configurabilità del reato di **autoriciclaggio** in due categorie:

- **le attività aziendali per cui esistano procedure e principi di comportamento già adottati per prevenire il rischio di commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01**, in quanto la provvista di denaro, beni o altra utilità da impiegare per la commissione del reato di autoriciclaggio potrebbe scaturire proprio dalla commissione di tali reati, ferma restando la necessità che si realizzino tutti gli elementi oggettivi e soggettivi previsti per il reato di autoriciclaggio. In questo caso, tra i reati che possono dare origine alla provvista illecita possono essere annoverati: a) alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, quali “malversazione”, “truffa aggravata in danno dello stato”, “indebita percezione di contributi”, “corruzione e concussione”; b) buona parte dei reati societari, *in primis* il reato di “false comunicazioni sociali” e la “corruzione tra privati”; i reati ambientali, tra i quali quello più evidente risponde al titolo di “traffico illecito di rifiuti”; c) i reati in materia di diritti d'autore, in special modo relativamente alla “riproduzione abusiva e vendita di opere, prodotti e/o banche dati di proprietà altrui”.

Per i summenzionati reati, facendo essi già parte del cosiddetto catalogo dei reati-presupposto ex D.Lgs. 231/01, i principi generali di comportamento e i principi procedurali specifici fanno riferimento ai presidi e ai protocolli già implementati per la prevenzione delle suddette fattispecie incriminatrici.

- In via prudenziale, **sono state altresì prese in esame le attività aziendali che rilevano per i reati tributari, che non sono inclusi nel catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01**. Qualora un reato tributario sia commesso nell'interesse dell'ente, il reimpiego dei proventi del reato all'interno dell'azienda potrebbe infatti rilevare ai fini dell'autoriciclaggio.

Per quanto concerne la prevenzione dei reati tributari – e, di conseguenza, del reato di autoriciclaggio che ne potrebbe potenzialmente derivare – i processi aziendali al cui interno questi ultimi potrebbero astrattamente verificarsi risultano comunque mappati dalle specifiche procedure interne che regolamentano i flussi di denaro o di altra utilità (ad es. la gestione delle dichiarazioni e adempimenti tributari, fiscali e previdenziali; la gestione della contabilità; i flussi finanziari...).

Con riferimento a tali tipi di attività, i processi sensibili ritenuti a rischio risultano tutti quelli ove si possano realizzare condizioni per operare attività di impiego, sostituzione o trasferimento di denaro o altra utilità, ossia in particolare:

- gestione di trattamenti previdenziali/assicurativi del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni, riconducibili rispettivamente alle aree a rischio “**Rapporti con le Autorità giudiziaria e di controllo**” e “**Bilancio e Fiscalità**”;
- approvvigionamenti di beni e servizi, riconducibile all'area a rischio “**Affidamento di lavori, servizi e forniture**”;
- gestione delle consulenze, riconducibile all'area a rischio “**Acquisizione, progressione e gestione del personale**”;

- gestione dei rimborsi spese a dipendenti e collaboratori, riconducibile all'area a rischio "**Acquisizione, progressione e gestione del personale**";
- gestione della contabilità e del bilancio, con riferimento particolare alla determinazione, contabilizzazione e versamento delle imposte, riconducibile all'area a rischio "**Bilancio e Fiscalità**";
- gestione dei rapporti con le istituzioni e/o organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge, riconducibile all'area a rischio "**Rapporti con le Autorità giudiziaria e di controllo**".

L'analisi relativa ai **reati ambientali** è stata condotta seguendo una metodologia *ad hoc*. È stata effettuata una *Risk Analysis* rispetto alle fattispecie delittuose previste prima dell'entrata in vigore della L. 68/2015 (che non risultavano mappate), i cui risultati sono stati posti poi in correlazione con le risultanze dell'analisi dei rischi di commissione dei nuovi "eco-reati", allo scopo di evidenziare l'esistenza di eventuali attività allora non rilevanti e ora invece da presidiare (a titolo esemplificativo, il rischio di un ipotetico sversamento delle batterie, configurabile nella fase di operatività delle stesse, ossia prima che esse siano da trattare quale "rifiuto", risulta oggi da presidiare ai fini della prevenzione del sopravvenuto reato di inquinamento ambientale). Va tuttavia considerato che, non svolgendo attività produttive, il CSI è esposto ad un rischio ambientale che può ritenersi esiguo.

LE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

L'attività di *risk assessment* sopra descritta ha portato alla seguente ridefinizione delle Aree di attività a rischio reato del CSI:

- **Acquisizione, progressione e gestione del personale**
- **Affidamento di lavori, servizi e forniture**
- **Relazione con il cliente**
- **Bilancio e Fiscalità**
- **Attività finanziate e autofinanziate**
- **Attività internazionale e Branch**
- **Rapporti con le Autorità Giudiziaria e di Controllo**
- **Gestione degli adempimenti in materia di tutela della sicurezza e salute sul lavoro**
- **Attività a rischio di commissione di reati in materia di diritto d'autore**
- **Attività a rischio di commissione di reati informatici**
- **Attività a rischio di commissione di reati in materia di ambiente**

Partendo dall'elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 (elenco completo in allegato) e tenuto conto della specifica operatività del CSI, sono indicate nel seguito le fattispecie ritenute potenzialmente commissibili nell'ambito dello svolgimento dell'attività del Consorzio.

- **Art. 24:** *Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, Malversazione a danno dello Stato, Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;*
- **Art. 24 bis:** *Accesso abusivo a sistema informatico e telematico, Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;*
- **Art. 25:** *Concussione e Corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità;*
- **Art. 25 ter:** *Reati societari (compresi i reati di False comunicazioni sociali, Impedito controllo, Corruzione e istigazione alla Corruzione tra privati);*
- **Art. 25 septies:** *Omicidio colposo, Lesioni personali colpose gravi o gravissime;*
- **Art. 25 octies:** *Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;*
- **Art. 25 novies:** *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- **Art. 25 decies:** *Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- **Art. 25 undecies:** *Reati ambientali (ovvero i reati contro l'ambiente introdotti dalla Legge 68/2015, nonché quelli di cui al DLgs 152/2006);*
- **Art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146:** *Reati transnazionali.*

Il CSI ha dunque rafforzato il sistema di controllo interno con specifico riferimento ai suddetti reati.

I delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), quelli contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies) e il Razzismo e la Xenofobia (art. 25-terdecies), sono stati considerati astrattamente ipotizzabili; tuttavia per tali fattispecie è stato espresso un giudizio di rischio residuale dal punto di vista della concreta realizzazione delle stesse all'interno del CSI.

In ragione di ciò, rispetto a dette fattispecie di reato non è stata effettuata la successiva analisi di dettaglio volta a determinare l'area del CSI nel cui ambito i rischi-reato potrebbero configurarsi ed i relativi livelli di controllo. In relazione alle suddette famiglie di reato sono comunque stati inseriti specifici principi di comportamento nel Codice Etico adottato dal CSI

Viceversa, i rischi concernenti i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies), in considerazione del fatto che CSI non è quotato in alcun mercato regolamentato, sono risultati non concretamente ipotizzabili. In relazione alle ulteriori fattispecie di reato richiamate dal Decreto, di inapplicabilità assoluta in considerazione dell'ambito di attività di CSI, si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano le figure apicali, i dipendenti ed i collaboratori al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/01 prevede che, affinché l'ente possa beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione di reati-presupposto, l'Organo Dirigente, oltre ad aver adottato un Modello organizzativo, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso - curandone il relativo aggiornamento - ad un Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV", "Organo di Controllo", "Organismo") che, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

In assenza di indicazioni del Decreto in ordine alla facoltà di individuare un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica o plurisoggettiva, le Linee Guida richiamate nei paragrafi precedenti precisano che la scelta dell'una o l'altra soluzione deve tener conto delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente in cui l'OdV è chiamato ad operare. La composizione dell'Organismo di Vigilanza è ritenuta, infatti, un elemento di garanzia dell'effettività dei controlli posti in essere dall'Organismo medesimo.

A garanzia dell'efficacia e dell'effettività dei compiti assegnati l'OdV deve possedere i requisiti di seguito elencati:

- **Autonomia e indipendenza**: all'Organismo di Vigilanza non possono essere attribuiti in alcun caso compiti operativi. Esso è collocato in una posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione, da cui è svincolato da ogni rapporto di tipo gerarchico. L'Organismo - a garanzia della sua indipendenza - è tenuto a riportare al massimo vertice operativo aziendale, che nel caso di specie coincide con il Consiglio di Amministrazione del Consorzio.
- **Professionalità**: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui devono essere dotati i componenti dell'Organismo di Vigilanza per poter efficacemente svolgere l'attività di vigilanza ad essi assegnati.
- **Continuità d'azione**: tale condizione è assicurata dall'individuazione di una struttura *ad hoc*, a cui è affidato il compito di vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari dello stesso. L'Organismo di Vigilanza, nel promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello 231, rappresenta un riferimento costante per tutti i Destinatari del Modello medesimo nel contesto aziendale.

Valutate le dimensioni del Consorzio e l'elevato grado di complessità operativa ed organizzativa dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione del CSI, al fine di garantire l'effettività dei controlli e consentire all'OdV di svolgere efficacemente i propri compiti, ha deliberato una struttura collegiale dell'Organismo, stabilendo altresì che lo stesso sia composto da 3 componenti, di cui uno con funzioni di Presidente.

4.2 NOMINA, DURATA IN CARICA E COMPENSO

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione; con la medesima delibera e/o con provvedimento successivo il CdA provvede altresì alla nomina del Presidente dell'OdV.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Fatte salve le cause di ineleggibilità disciplinate nel seguito, possono ricoprire la carica di membro dell'OdV sia dipendenti del CSI che professionisti esterni; questi ultimi sono individuati a seguito dell'espletamento di una procedura comparativa, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle ulteriori disposizioni aziendali in ordine all'assegnazione di incarichi professionali esterni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica 3 (tre) anni e sono in ogni caso rieleggibili; l'OdV di nuovo insediamento si intende costituito alla data di sottoscrizione dell'atto di conferimento dell'incarico, da parte dell'ultimo membro.

Al Consiglio di Amministrazione è attribuito inoltre il compito di stabilire il compenso economico da corrispondere ai membri dell'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dell'incarico ad essi affidato. Il compenso riconosciuto ai membri dell'OdV – siano essi dipendenti del Consorzio o professionisti esterni - non integra in alcun caso ipotesi di conflitto di interessi.

Nelle more dell'individuazione e nomina dei nuovi membri, il Consiglio di Amministrazione, ove risulti necessario, può deliberare la proroga della durata del mandato dell'OdV in scadenza, solo al fine di garantire la continuità dello svolgimento dell'attività di vigilanza. In tal caso è facoltà del CdA deliberare di riconoscere ai componenti dell'OdV una remunerazione per la proroga dell'incarico, il cui importo dovrà essere determinato riproporzionando il compenso originariamente pattuito in base alla durata della proroga.

4.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA E DECADENZA

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade automaticamente l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento (in Italia o all'estero), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, o altri delitti incidenti sulla moralità professionale.

Costituisce, altresì, causa di decadenza automatica dall'incarico, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato in essere fra il membro dell'OdV ed il Consorzio, indipendentemente dalla causa che ha determinato l'interruzione del rapporto medesimo.

Non può ricoprire l'incarico di membro dell'OdV colui che versi in situazione di conflitto di interessi – anche potenziale – nei confronti del CSI-Piemonte.

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono essere in rapporti di coniugio o parentela (fino al IV grado) con i Consiglieri di Amministrazione e con il Direttore Generale del Consorzio.

I Componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza non devono intrattenere ulteriori rapporti di natura commerciale con il Consorzio che possano integrare ipotesi di conflitto di interessi e, conseguentemente, compromettere l'indipendenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'OdV, qualora nel corso dell'incarico ravvisino l'insorgere di potenziali situazioni di conflitto di interessi, sono tenuti a darne tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione che, valutato il caso di specie, provvede ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, eventualmente deliberando la revoca dell'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, con atto motivato, può revocare l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza; in assenza di giusta causa, la revoca è da intendersi nulla e il CdA è tenuto a riconfermare nell'incarico il componente revocato.

Costituiscono ipotesi di giusta causa di revoca dell'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- il sopravvenire di una causa di ineleggibilità;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organo di Controllo nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna del Consorzio passata in giudicato per una delle ipotesi di reato previste dal Decreto 231/01, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- nel caso di componente legato al Consorzio da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Ciascun componente può rinunciare in ogni momento all'incarico con comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, agli altri membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV decaduti, revocati o che rinuncino all'incarico vengono sostituiti dal Consiglio di Amministrazione con le modalità e le procedure indicate per la nomina dell'Organismo di Vigilanza. I membri che subentrano durano in carica per il residuo periodo del mandato.

Qualora il componente dell'OdV revocato, decaduto o che rinunci all'incarico svolga anche la funzione di Presidente, a quest'ultimo subentra il componente dell'OdV più anziano d'età, il quale assume la presidenza dell'Organismo sino alla data in cui il CdA provveda a individuare il nuovo componente e a nominare il Presidente.

Costituisce, infine, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione. In tal caso l'OdV resta comunque in carica fino alla nomina, da parte del neo insediatosi Consiglio di Amministrazione, dei nuovi membri dell'Organo di controllo. È fatta comunque salva la facoltà del neo insediatosi Consiglio di Amministrazione di riconfermare in carica - con apposito atto deliberativo - l'OdV nella sua interezza fino a naturale scadenza del mandato.

4.4 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza svolge il proprio incarico in piena autonomia ed esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutte le aree aziendali, del Consiglio di Amministrazione, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti, che - per le parti ad essi applicabili - sono tenuti all'osservanza delle disposizioni di cui si sostanzia il Sistema Integrato 231-Anticorruzione e Trasparenza.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i compiti di:

- verificare costantemente l'effettiva efficacia delle disposizioni del Sistema Integrato 231-Anticorruzione e Trasparenza, ossia del Modello, del Codice Etico e, più in generale, delle norme aziendali adottate dal Consorzio al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, che risultano essere potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività del Consorzio;
- verificare la coerenza fra i precetti contenuti nel suddetto Sistema Integrato e i reali comportamenti assunti dai Destinatari (§ 3.9) nello svolgimento delle proprie attività;
- effettuare verifiche periodiche e/o *ad hoc* su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito delle aree aziendali maggiormente esposte a rischio di commissione reato;
- vigilare sull'attuazione e l'osservanza da parte di tutti i Destinatari delle norme contenute nel Sistema Integrato, con particolare riferimento al Modello e al Codice Etico;
- avere cura dell'aggiornamento del Modello e dei presidi esistenti, segnalando al Consiglio di Amministrazione la necessità di modificarne, integrarne e aggiornarne i contenuti a seguito di:
 - significative violazioni, da parte dei Destinatari, del Modello e dei presidi esistenti, dovute all'inadeguatezza degli stessi;
 - modifiche normative;
 - cambiamenti rilevanti nell'assetto organizzativo del Consorzio o riguardanti lo svolgimento delle attività dello stesso.

L'OdV ha altresì il compito di fornire preventivamente pareri in ordine alla validità ed efficacia delle proposte di modifica e/o integrazioni che si intendono apportare al Modello, al Codice Etico e, in generale, ai presidi rilevanti ai fini della prevenzione della commissione dei reati 231.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il dovere di:

- segnalare al Consiglio di Amministrazione, ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate delle disposizioni aziendali che possano comportare l'insorgere di una responsabilità amministrativa in capo al Consorzio;
- segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni - ritenute fondate - poste in essere da parte del Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla diffusione, all'interno del Consorzio, della conoscenza e della comprensione delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle norme aziendali di riferimento volte a prevenire la commissione di reati presupposto;
- promuovere le attività di informazione e formazione rivolte al Personale del Consorzio in merito al Modello Organizzativo, al Codice Etico e alle norme aziendali adottate dal CSI al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01 e verificare l'effettiva realizzazione delle stesse.

All'OdV è infine attribuito il compito di verificare le segnalazioni ad esso pervenute in ordine alle eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, poste in essere dai Destinatari del Sistema Integrato 231-Anticorruzione e Trasparenza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di:

- definire l'elenco delle informazioni che, periodicamente o su specifica richiesta, devono pervenirgli dalle Direzioni del Consorzio;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/01.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi Componenti. Tali compiti delegati saranno comunque svolti in nome e per conto dell'Organismo di Vigilanza che, in quanto Organo collegiale, rimane in ogni caso responsabile delle azioni poste in essere dal delegato, a sua volta tenuto a garantire il costante aggiornamento dell'Organo collegiale stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve disporre di un *budget di spesa* congruo ed adeguato alle attività di controllo che tale Organo intende porre in essere. Il Consiglio di Amministrazione attribuisce pertanto all'OdV, su proposta di quest'ultimo, un *budget* di spesa per l'intera durata del mandato.

Fatto salvo il rispetto della vigente normativa e delle ulteriori disposizioni aziendali in ordine alle modalità di acquisizione dei beni e servizi, l'OdV delibera in piena autonomia la destinazione del *budget*, dandone successiva informativa al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può deliberare di impiegare, in tutto o in parte, il *budget* ad esso assegnato avvalendosi del supporto di figure professionali esterne dotate di competenze tecniche specifiche di cui l'OdV non dispone.

In caso di sopravvenute esigenze, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al CdA l'ampliamento del *budget* necessario a svolgere il proprio compito in piena autonomia economica e gestionale.

A garanzia della propria autonomia d'azione, l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento, volto a disciplinare le regole e le modalità operative di funzionamento (modalità di convocazione delle riunioni, verbalizzazione delle riunioni, archiviazione della documentazione...); in tale documento deve essere disciplinata, in particolare, la facoltà dell'OdV di delegare uno o più compiti specifici ad uno dei suoi componenti.

Il Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza è successivamente inviato, per opportuna conoscenza, al Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura del Consorzio, fatto salvo il potere di vigilanza attribuito al Consiglio di Amministrazione in ordine all'adeguatezza dello svolgimento dei compiti assegnati all'OdV medesimo.

4.5 PIANO DI VIGILANZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce annualmente le attività che intende svolgere in attuazione ai compiti attribuitigli dal D. Lgs. 231/01. Il dettaglio di tali attività viene riportato in un documento denominato "*Piano di Vigilanza dell'OdV*".

In particolare, il Piano di Vigilanza:

- identifica le aree di attività che l'Organismo ha stabilito di sottoporre a verifica;
- individua le azioni che l'OdV intende compiere nel corso dell'anno e ne fornisce una pianificazione temporale;
- indica i flussi informativi e le verifiche a campione che l'Organismo di Vigilanza ritiene necessario effettuare;
- riporta gli esiti delle verifiche poste in essere dall'OdV;

- dà evidenza degli eventuali *audit* interni svolti nell'ambito delle aree a rischio considerate.

Il Piano di Vigilanza - varato annualmente – può essere aggiornato/integrato dopo ogni sessione dell'OdV sulla base delle singole risultanze emerse nel corso delle specifiche attività di verifica e monitoraggio condotte dall'Organismo di Vigilanza stesso.

4.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione del Consorzio, al quale riferisce almeno semestralmente tramite una relazione scritta.

Tale documento dà evidenza dello stato di attuazione del Modello, delle attività di monitoraggio svolte, delle eventuali criticità emerse e degli interventi correttivi e/o migliorativi ritenuti opportuni per l'implementazione del Modello e/o dei presidi adottati dal Consorzio a prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

La Relazione semestrale viene trasmessa, per opportuna conoscenza, anche al Collegio Sindacale del CSI.

In caso di presunte violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, ove lo ritenga necessario, riferisce al Collegio Sindacale, il quale, a sua volta, può richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti in ordine alle suddette presunte violazioni e alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e potrà richiedere di essere convocato da tali Organi qualora ravvisi la necessità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Sistema Integrato, per le parti di propria competenza, nonché su situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai Soggetti a cui sono affidate le principali responsabilità operative.

4.7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 individua, quale ulteriore condizione per garantire all'Ente di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, volti a consentire a quest'ultimo lo svolgimento delle proprie funzioni.

A tal fine, nel documento *Flussi informativi 231* sono stati raccolti, in apposite tabelle, i *report* (dati, informazioni, notizie e documenti) che le Direzioni del CSI sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza. L'OdV può comunque richiedere alle Direzioni del Consorzio l'invio di ogni eventuale ulteriore dato o informazione che ritenga utile ai fini dell'esercizio della propria funzione di vigilanza.

Le tabelle, distinte per tipologie di flussi informativi (generali, di processo, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) indicano, per ciascun *report*:

- l'area a rischio alla quale le informazioni del *report* afferiscono e nei confronti della quale l'Organismo di Vigilanza intende verificare l'effettiva tenuta dei presidi esistenti;
- le Direzioni aziendali a cui afferiscono i contenuti delle informazioni;
- le Direzioni, Aree e/o funzioni aziendali responsabili della validazione e trasmissione del flusso informativo;
- i dati di dettaglio che devono essere riportati nel singolo *report*;
- la periodicità (annuale, semestrale e/o ad evento) con la quale le informazioni devono essere trasmesse all'OdV.

I flussi informativi possono essere oggetto di aggiornamenti e/o integrazioni ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità a seguito di aggiornamenti e/o implementazioni dell'impianto documentale e delle regole e processi aziendali cui si riferiscono. Gli stessi possono altresì essere modificati e/o integrati su specifica richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

È cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza conservare in appositi archivi la documentazione afferente l'attività dell'Organismo di Vigilanza, compresi i flussi informativi e le segnalazioni di cui al successivo paragrafo ad esso trasmessi.

4.8 WHISTLEBLOWING

Per "*whistleblowing*" si intende una segnalazione all'OdV di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 o di violazioni del presente Modello, effettuata a tutela dell'integrità dell'Ente dal lavoratore o collaboratore che ne sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Questo strumento consente di realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti che non segue la linea gerarchica e che consente al Personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'Ente, senza timore di ritorsioni.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

In applicazione della Legge 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*¹¹", entrata in vigore il 29 dicembre 2017, i Modelli devono espressamente vietare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti dei segnalanti, per motivi collegati alle segnalazioni da questi effettuate, e prevedere altresì canali di segnalazione che ne assicurino la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Il Sistema integrato 231-190 del CSI prevedeva e disciplinava già prima dell'entrata in vigore della L. 179/17 l'istituto della segnalazione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, oltretutto della L. 190/2012, e di comportamenti non conformi ai principi etici riconosciuti dal Consorzio.

In virtù di ciò, tutti i Destinatari del Modello che, nello svolgimento dei loro compiti, vengano a conoscenza dell'avvenuta commissione di reati e/o di comportamenti non

¹¹ L'art. 2 di detta Legge ha integrato l'art. 6 del Decreto 231/01 con un comma 2-bis volto a specificare le caratteristiche del Modello con riguardo alla raccolta di segnalazioni di condotte illecite.

conformi alle regole di condotta contenute nel MOG e/o nel Codice Etico, sono tenuti a darne segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine sono attivi due canali di comunicazione:

- una cassetta di posta, ubicata in una zona del Consorzio riservata, in cui è possibile imbucare segnalazioni anche in forma anonima. L'accesso alla cassetta è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e alla Segreteria che ne supporta l'attività;
- un indirizzo di posta elettronica dedicato (organismo.vigilanza@csi.it), a cui possono accedere esclusivamente i componenti dell'OdV e la Segreteria che ne supporta l'attività.

L'OdV e la Segreteria che opera a suo supporto sono tenuti a garantire la massima riservatezza sull'identità dei segnalanti.

Le suddette modalità di comunicazione con l'OdV, in coerenza con i dettami della L. 179/17, intendono infatti garantire ai segnalanti la massima riservatezza sulla loro identità, nonché evitare atteggiamenti ritorsivi, o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti degli stessi. Per contro, a riprova della loro buona fede, i segnalanti devono inviare segnalazioni circostanziate e, per quanto possibile, avvalorate da elementi probanti la fondatezza dei fatti descritti. Non sono oggetto di informativa all'OdV le segnalazioni relative a rimostranze di carattere personale del segnalante, a richieste che attengano alla disciplina del rapporto di lavoro o, ancora, ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il Segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Per rafforzare ulteriormente le garanzie di riservatezza del segnalante, l'OdV - in attuazione di quanto disposto dalla L. 179/17 - intende adottare specifici strumenti di crittografia, ritenendo che tale funzionalità possa far superare eventuali timori o resistenze nel ricorso allo strumento del whistleblowing da parte dei dipendenti.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. 231/01 individua nell'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello 231 uno degli elementi volti a garantirne l'efficace attuazione e, pertanto, uno dei presupposti necessari per escludere la responsabilità amministrativa dell'ente (cfr. art. 6, co. 2, lett. e ed art. 7, co. 4, lett. b D.Lgs. 231/01).

Il rischio di incorrere in un provvedimento disciplinare rappresenta infatti un deterrente rispetto alla violazione del Modello e contribuisce in tal modo a rafforzarne l'efficacia cogente nei confronti dei soggetti cui lo stesso è destinato.

In virtù di ciò, il Sistema Disciplinare costituisce uno strumento di prevenzione degli illeciti e, come tale, è parte integrante ed essenziale del presente Modello.

In coerenza con le suddette disposizioni normative il Consiglio di Amministrazione del CSI ha approvato il "Sistema Sanzionatorio" del Consorzio, che definisce le misure disciplinari da applicarsi nel caso di violazione delle prescrizioni e delle regole comportamentali di cui il suddetto Sistema Integrato si sostanzia.

L'elenco aggiornato dei comportamenti la cui inosservanza comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari è invece contenuto nel Codice Disciplinare, documento pubblicato nella Sezione intranet dedicata al Personale, nonché nella bacheca sindacale, a garanzia del diritto di informazione previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. L'elenco è in fase di aggiornamento per allinearlo alle previsioni della L. 179/17.

L'apparato sanzionatorio del CSI-Piemonte può essere attivato a fronte di qualsiasi "illecito disciplinare", ivi comprese quelle condotte che, ancorché penalmente irrilevanti, risultino contrarie alle regole etico-comportamentali sancite dal Codice Etico e che potrebbero pertanto essere prodromiche di reati-presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, o di comportamenti delittuosi rilevanti ai sensi della L. 190/12.

L'attivazione di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Sanzionatorio prescindono dall'instaurazione e dagli esiti di un eventuale giudizio penale avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 o della L. 190/12.

L'esercizio del potere disciplinare è attribuito tramite Procura dal Direttore Generale al Direttore delle Risorse Umane che, nel rispetto dei limiti posti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale applicato, ha il compito di comminare le sanzioni disciplinari ai dipendenti in seguito a formale contestazione di fatti e/o atti a loro addebitabili, secondo quanto definito nel Sistema Sanzionatorio stesso.

Il Sistema Sanzionatorio è consultabile *on line* nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Consorzio, oltre ad essere pubblicato nella Intranet aziendale.

6 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. INFORMAZIONE AL PERSONALE E FORMAZIONE

Il Consorzio, consapevole che la conoscenza dei principi etici e comportamentali su cui si basa il presente Modello rappresenta un presupposto fondamentale a garanzia della sua tenuta e dell'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati cui lo stesso è preordinato, si impegna a svolgere nei confronti dei Destinatari un'adeguata attività informativa e formativa in merito.

A tal fine viene definito periodicamente un programma di comunicazione e formazione volto ad assicurare ai Destinatari un costante aggiornamento sulle implementazioni ed evoluzioni del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, nonché la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, delle prescrizioni del Modello e delle regole comportamentali del Codice Etico.

La conservazione della documentazione relativa all'attività di informazione è a cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza, mentre quella relativa alle attività di formazione compete all'Area cui è affidata la responsabilità della Formazione aziendale. L'intera documentazione è a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

- **Informazione**

Il Consorzio si impegna a divulgare a tutti i Dipendenti (ivi compresi i Dirigenti), attraverso la Intranet aziendale, i principali contenuti del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza.

Proprio al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza e diffondere la conoscenza del suddetto impianto di regole e procedure, nel 2015 è stata creata, all'interno della Intranet aziendale, un'apposita sezione sul "Sistema dei Controlli", recante una sotto-sezione dedicata al Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, nella quale è pubblicato il set documentale di riferimento (§ 3.6). Sulla *home page* della Intranet vengono inoltre pubblicate informative e segnalazioni relative a modifiche o aggiornamenti che interessino il Sistema Integrato o alcuni degli elementi costitutivi dello stesso (es: nomina del Responsabile PCT, istituzione della cassetta di posta per la segnalazione di illeciti a OdV e Responsabile PCT, ...). Tale attività di informazione può avvenire anche attraverso gli altri strumenti di comunicazione ritenuti idonei allo scopo.

Va infine segnalato che, in ottemperanza alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 33/2013 a garanzia di un adeguato livello di trasparenza dell'azione amministrativa, il Consorzio ha implementato, all'interno del proprio sito internet, la sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati, a cura del Responsabile PCT, i documenti e i dati richiesti dalla normativa di riferimento. Nella sotto-sezione "Disposizioni Generali – Atti generali" sono disponibili, in particolare, il MOG e il Codice Etico.

L'attività di comunicazione interna sulle azioni di aggiornamento/implementazione del Sistema Integrato è oggetto di uno specifico flusso informativo destinato all'Organismo di Vigilanza.

- **Formazione**

L'attività di formazione coinvolge tutto il Personale in forza, nonché tutte le risorse che vengano, di volta in volta, inserite nell'organizzazione aziendale.

I contenuti, il grado di approfondimento e le modalità di erogazione dell'attività

formativa vengono differenziati in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di esposizione al rischio-reato, dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che essi rivestano o meno funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno del CSI.

In particolare, l'attività formativa su Modello, Codice Etico e Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza viene erogata secondo le seguenti modalità:

- sessioni formative in aula rivolte alle figure apicali della Struttura (Direttori, Dirigenti, Responsabili di Area, Referenti Anticorruzione e Trasparenza), eventualmente con l'intervento di docenti universitari o di esperti in materia;
- percorsi formativi *on-line* obbligatori per tutti i Dipendenti, erogati attraverso la piattaforma di *e-learning* aziendale e-Mood;
- percorsi formativi *ad hoc*, definiti in relazione al verificarsi di eventi, iniziative e/o progetti di carattere eccezionale, o per diffondere le risultanze di analisi di *risk assessment* svolte periodicamente.

La formazione *on-line* deve essere obbligatoriamente erogata anche ai nuovi assunti, al momento dell'inserimento in Azienda, a coloro che siano interessati da eventuali mutamenti di mansioni nonché, in generale, in caso di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La Direzione Risorse Umane, in collaborazione con l'area aziendale cui è affidata la progettazione dell'attività di formazione interna e su input del Team 231-Anticorruzione e Trasparenza, annualmente progetta ed eroga l'attività di formazione, monitorando la partecipazione dei Dipendenti e conservando il materiale formativo e i test intermedi e finali di autovalutazione.

L'attività di formazione effettuata ai Dipendenti su Modello e Codice Etico è oggetto di uno specifico flusso informativo rivolto all'Organismo di Vigilanza.

6.2 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adozione del presente Modello e le sue successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche che incidano sulla struttura, sui contenuti e sull'efficacia dell'impianto di prevenzione dei reati-presupposto 231) sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Ogni modifica sostanziale del Modello deve essere previamente condivisa dall'Organismo di Vigilanza, cui compete la verifica sull'adeguatezza ed efficacia degli interventi proposti rispetto alla finalità di prevenzione dei reati-presupposto cui il Modello è preordinato.

Ogni altra modifica di carattere meramente formale, quale l'inserimento di annotazioni o precisazioni utili a favorire la leggibilità e fruibilità del Modello o ad assicurarne la coerenza con i diversi elementi di cui si compone il Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza (si pensi alla diversa denominazione che, nel tempo, possono assumere documenti richiamati nel MOG) è di competenza del Direttore Generale, che deve darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione.

Il presente Modello è consultabile sulla Intranet aziendale, nella sezione "Sistema dei controlli" e sul sito istituzionale www.csipiemonte.it, nella pagina dedicata all'OdV, all'interno della sezione sulla Governance del Consorzio, oltreché nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sotto-sezione Disposizioni Generali/Atti Generali).

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

**CRONOLOGIA DELLE MODIFICHE
APPORTATE AL MODELLO**

CRONOLOGIA DELLE MODIFICHE APPORTATE AL MODELLO

Nel seguito, una sintesi delle modifiche e aggiornamenti al Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione:

- ✓ 24 novembre 2011: modifica dell'art. 3, comma 3, del Modello, con l'eliminazione della previsione per la quale la nomina del Presidente dell'OdV da parte del CdA avviene contestualmente all'istituzione dell'Organismo;
- ✓ 21 dicembre 2012: aggiornamento del Modello con i profili di rischio derivanti dalle attività del Consorzio in ambito internazionale e, in particolare, dalla costituzione della *Branch* in Albania. Integrazione del MOG anche rispetto ai nuovi reati-presupposto in materia ambientale, introdotti per effetto delle modifiche apportate dal D. Lgs. 121/2011 all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001, nonché al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto all'art. 25-*duodecies* dal D.Lgs. 109/2012;
- ✓ 26 marzo 2013: aggiornamento del Modello a seguito dell'entrata in vigore della Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione) che ha introdotto, tra l'altro, due nuovi reati-presupposto, la corruzione tra privati (art. 25-*ter*, lett. s-bis) e l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25). Il MOG è stato inoltre integrato con i rischi connessi alla potenziale commissione di reati transazionali (art. 10, L. n. 146/2006), a seguito dell'intervenuta modifica statutaria (art. 4 lett. d) che ha riconosciuto al CSI la possibilità di promuovere, realizzare e valorizzare anche all'estero i prodotti, le soluzioni, i servizi, le esperienze e le competenze sviluppate su incarico degli Enti consorziati, in coerenza con le proprie finalità istituzionali.
- ✓ 5 agosto 2014: in adeguamento alla normativa anticorruzione (e in linea con le indicazioni poste dal P.N.A. 2013), integrazione del Modello con un addendum, denominato "Piano di prevenzione della corruzione – Parte Speciale" e conseguente nascita del Sistema integrato 231-190. In particolare, inserimento nel MOG di una premessa volta a esplicitare i diversi ambiti di intervento del D. Lgs. 231/01 e della L. 190/2012 e le differenze di ruolo e responsabilità in capo a OdV e Responsabile PCT e integrazione delle aree di attività a rischio-reato e delle fattispecie potenzialmente commissibili, in coerenza con quanto previsto dalla normativa anticorruzione.
- ✓ 26 gennaio 2016: modifica al paragrafo 3.1 (Durata in carica, decadenza e revoca) della Sezione Terza del Modello, con estensione da due a tre anni della permanenza in carica dei componenti dell'OdV, fatta salva eventuale proroga dell'OdV in scadenza, al solo fine di garantire la continuità dello svolgimento dell'incarico e fermo restando il compenso originariamente pattuito
- ✓ 23 febbraio 2016: revisione complessiva del Modello. In particolare: 1) aggiornamento rispetto alle modifiche normative intervenute sul D.Lgs. 231/01 ad opera della Legge 186/14, con specifico riferimento all'introduzione nel Codice Penale (art. 648 *ter*1) e, contestualmente, nell'elenco dei reati-presupposto (art. 25-*octies*), del reato di autoriciclaggio; 2) individuazione delle nuove fattispecie di c.d. "eco-reati" (art. 25-*undecies*) ad opera della Legge 68/15; 3) riformulazione, da parte della Legge 69/15, della condotta di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c., e contestuale modifica dell'articolo 25-*ter* del Decreto con l'inasprimento delle sanzioni a carico dell'ente per i suddetti reati commessi nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso. 4) inasprimento, sempre ad opera

della Legge 69/15, delle pene detentive per il delitto d'associazioni di tipo mafioso anche straniere, nonché per i delitti di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità. Le pene previste per il delitto di concussione restano invariate mentre è stata ampliata la categoria dei soggetti che possono commettere il reato (al pubblico ufficiale è stato aggiunto l'incaricato di pubblico servizio). Restano invariate le sanzioni a carico dell'ente ex D.Lgs. 231/01; 5) abrogazione, con D.Lgs. 7/16, dei delitti di falsità in scrittura privata, di cui all'art. 485 c.p., e di falsità di foglio firmato in bianco, di cui all'art. 486 c.p. Per quanto riguarda, in particolare, l'elenco dei reati-presupposto, è stato riformulato l'art. 491-bis c.p. (Documenti informatici), eliminando il riferimento ai documenti informatici privati aventi efficacia probatoria. Il D.Lgs. 7/16 è inoltre intervenuto sulla condotta di danneggiamento di cui all'art. 635 c.p. e, al fine di assicurare il necessario coordinamento con gli artt. 635 *bis*, *ter*, *quater* e *quinquies* c.p., ha modificato le specifiche fattispecie di danneggiamento ivi previste, disponendo un aumento della pena qualora il fatto sia commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema.

Ulteriori interventi sul MOG sono stati funzionali a garantirne la coerenza con i contenuti e con la nuova impostazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2016-2018), approvato dal CdA il 26.01.16 quale documento autonomo rispetto al Modello, anziché quale addendum e parte speciale dello stesso, in linea con le indicazioni in tal senso espresse dall'A.N.AC. (determinazione 8/2015).

- ✓ 13 giugno 2017: adeguamento e integrazione del Modello rispetto a novità normative introdotte dal D.Lgs. 38/17, che è intervenuto a modificare le disposizioni del codice civile afferenti la corruzione fra privati (artt. 2635 e seg. c.c.), nonché l'art. 25-*ter* del D.Lgs.231/01. Nello specifico, inserimento del novellato reato di istigazione alla corruzione tra privati all'interno della famiglia dei reati societari (art. 25-*ter*) ed estensione delle regole comportamentali di carattere generale indicate a prevenzione dei reati societari anche a tale nuovo reato. Si è inoltre dato atto dell'entrata in vigore della L.199/2016 (*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*), che ha modificato la disciplina dettata dall'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ed esteso le disposizioni del D.Lgs. 231/01 anche a tale fattispecie di reato.

Il Modello è stato inoltre oggetto di due aggiornamenti meramente formali, adottati dal Direttore Generale il 28 marzo 2012 e il 12 giugno 2015¹², in linea con quanto previsto dal § "Aggiornamento e diffusione del Modello".

¹² Nella seduta del 15 maggio 2015 il CdA approvava il Sistema Sanzionatorio del CSI-Piemonte e, contestualmente, delegava il Direttore Generale ad aggiornare il MOG - di concerto con il RPCT e previa condivisione con l'OdV - apportando le necessarie modifiche formali.