



*- Modello di Organizzazione e gestione
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 -*

Rev.	Descrizione	Approvate da	Data
0	Adozione Modello Organizzativo e Codice Etico ex D.Lgs. 231/01 con le misure integrative in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le Linee Guida emanate l'08/11/2017 dall'ANAC	AU	

INDICE

1) Il D. Lgs. 08 giugno 2001, n. 231 : la responsabilità penale - amministrativa degli enti.....	4
2) I presupposti applicativi.	4
3) L’elenco dei reati.	5
4) I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell’azienda.	5
5) Le sanzioni.	5
6) Delitti tentati.	7
7) Reati commessi all’estero.	7
8) Modello quale esimente nel caso di reato.	7
9) Campus Reggio Srl.....	7
10) Campus Reggio Srl e l’applicazione del D.Lgs. 231/01, della Legge 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 e del D.Lgs. 39/2013	9
11) Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.	10
12) La metodologia di Risk Assessment.	11
13) Il Codice Etico.	11
14) I Destinatari del Modello.	11
15) L’Organismo di Vigilanza.	12
16) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.	14
17) Formazione e diffusione del modello.	14
18) Informativa a Collaboratori Esterni e Partner.....	15
19) Il sistema disciplinare.	15
Introduzione.....	16

INDICE DELLE PARTI SPECIALI SUDDIVISE IN FASCICOLI E DEGLI ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO DA CONSIDERARSI PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO DI CAMPUSREGGIO SRL

PARTI SPECIALI

Parte Speciale 1 : I REATI CONTRO LA PA

Parte speciale 2 : I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI E UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA

Parte Speciale 3 : I REATI SOCIETARI

Parte Speciale 4 : I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA

Parte Speciale 5 : I REATI AMBIENTALI

Parte Speciale 6 : I REATI INFORMATICI E I REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE

Parte Speciale 7 : IL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI PROVENIENTI DA PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IRREGOLARE

Parte Speciale 8 : IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITA’ GIUDIZIARIA

Parte Speciale 12 : GLI ALTRI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI EX D.LGS. 231/01

ALLEGATI

Allegato 1 : Codice Etico

Allegato 2 : Sistema Disciplinare

Allegato 3 : Statuto dell’Organismo di Vigilanza

Allegato 4 : Regolamento dell’Organismo di Vigilanza

Allegato : Elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

1) Il D. Lgs. 08 giugno 2001, n. 231: la responsabilità penale - amministrativa degli enti.

L'adozione del D. Lgs. 231/01 rappresenta l'epilogo di un lungo cammino, svoltosi soprattutto a livello internazionale, volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del consolidato principio *societas delinquere non potest*.

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01 delle società è autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica autore del reato e tale ampliamento mira a coinvolgere nella punizione di determinati reati anche il patrimonio della società ed in ultima analisi gli interessi dei soci che, fino a questo momento, non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dai proprio dipendenti o amministratori, nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Il D.lgs. 231/01 tuttavia prevede la possibilità per la società di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la società ha adottato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati e nominato un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e l'attività di prevenzione costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

2) I presupposti applicativi.

Per l'insorgere della responsabilità penale dell'azienda occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale della società qualora:

1) l'azienda rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'azienda;

3) il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda;

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

4) il reato sia stato commesso nell'interesse o vantaggio della società;

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare ex ante, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare ex post.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

3) L'elenco dei reati.

Per l'elenco aggiornato dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 si rinvia all'Allegato 5 del presente Modello.

4) I fattori che valgono quali esimenti ed escludono la responsabilità dell'azienda.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 esplicitamente prevede che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se:

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

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'azienda di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

5) Le sanzioni.

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

Tuttavia le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille

quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

oppure

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

oppure

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

- l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'Azienda, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

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

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

6) Delitti tentati.

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

7) Reati commessi all'estero.

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

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

8) Modello quale esimente nel caso di reato.

Come accennato, tra i requisiti richiesti per l'esonero della responsabilità penale è prevista l'adozione da parte della società di un Modello Organizzativo che, in relazione al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

A questo proposito occorre tuttavia precisare che la redazione del Modello Organizzativo deve essere un vero e proprio "abito su misura" – questa è l'immagine utilizzata dalla dottrina - creato ad hoc per l'azienda del Modello e pertanto non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

9) Campus Reggio Srl

Campus Reggio Srl (di seguito anche "Campus" o "CR") è una società che ha per oggetto esclusivo la produzione di beni e servizi strumentali all'attività del Comune di Reggio Emilia il quale esercita su di essa i poteri di direzione e coordinamento. Tali attività vengono affidate alla Società con delibera adottata dagli organi competenti dell'Ente locale in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 267/2000 (TUEL).

Quale società in house, Campus Reggio Srl è soggetta alla supervisione del Comune di Reggio Emilia per quanto attiene gli atti di gestione, in assenza di qualsivoglia autonomia decisionale in capo alla Società, così come espressamente stabilito dal Regolamento recante le procedure e le regole di controllo analogo approvato dal Comune di Reggio Emilia, quale socio unico.

Come indicato nello Statuto societario, in particolare la società potrà svolgere anche le seguenti attività:

- a. Progettazione, costruzione e gestione di opere pubbliche in favore del Socio Unico;
- b. Progettazione e realizzazione di interventi di trasformazione urbana in favore del Socio Unico;
- c. Produzione di beni e servizi strumentali all'attività del Comune di Reggio Emilia per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza;
- d. Gestione e manutenzione del patrimonio del Comune di Reggio Emilia a qualunque titolo affidato, con esclusione delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali, relative ai servizi pubblici locali (rifiuti, trasporto, energia, gas e servizio idrico integrato);
- e. Valorizzazione di beni immobili, anche tramite la vendita; f. Gestione delle procedure di gara per l'affidamento di lavori pubblici, beni e servizi strumentali.

3. La Società può espletare, direttamente ed indirettamente, tutte le attività rientranti nell'oggetto sociale e tutte le attività complementari, connesse, collegate, strumentali, collaterali ed accessorie ai servizi di cui al presente articolo, nonché le attività di diritto privato utili ai propri fini, purché strumentali all'attività del Comune di Reggio Emilia. La Società deve operare in favore del solo Comune di Reggio Emilia e non può svolgere prestazioni e attività in favore di altre persone fisiche o persone giuridiche, siano esse pubbliche o private.

4. Nel rispetto della strumentalità di cui al comma 1, la realizzazione dell'oggetto sociale può essere perseguita anche per mezzo della partecipazione in società controllate o collegate ovvero di enti aventi oggetto coerente e funzionale rispetto alle attività di produzione di beni e servizi proprie di CR, enti e società dei quali CR può promuovere la costituzione o nei quali può assumere partecipazioni, a condizione, nel caso delle società, che le stesse non abbiano sede sul territorio della nazione italiana. CR potrà costituire con altre società ed enti forme associative o collaborative al fine di gestire congiuntamente attività rientranti nell'ambito delle proprie attività, nei limiti consentiti dalla legislazione vigente.

5. Compatibilmente con i limiti imposti dalla legislazione vigente alla attività delle società strumentali di Enti pubblici, la società potrà instaurare in qualità di concessionaria, rapporti di concessione a carattere temporaneo e/o permanente con Enti privati o pubblici in relazione ad aree, impianti e qualsiasi altra dotazione immobiliare occorrenti per lo svolgimento dell'attività sociale, stipulando con i predetti Enti le relative convenzioni.

6. La Società avrà altresì facoltà di prestare garanzie fideiussorie e compiere ogni operazione mobiliare, immobiliare, finanziaria (non nei confronti del pubblico), commerciale, ritenuta dal Socio pubblico utile o necessaria al conseguimento dell'oggetto sociale, nel rispetto delle previsioni di legge e del presente Statuto e fermi restando i limiti tempo per tempo normativamente previsti per l'attività delle società strumentali costituite per la produzione di beni e la prestazione di servizi in affidamento diretto da parte del Socio Pubblico che le partecipa, limiti che dovranno essere in ogni caso rispettati nella determinazione e nello svolgimento delle attività da parte della Società.

9.1) L'assetto organizzativo di Campus

In primo luogo, si evidenzia come la Società non abbia lavoratori alle proprie dipendenze. Tutte le attività operative vengono svolte dal Comune di Reggio Emilia, con il quale la Società ha stipulato uno specifico contratto di service, o da professionisti esterni incaricati di volta in volta in base alle necessità.

Si tratta di una premessa fondamentale per comprendere l'impostazione e la struttura del presente Modello Organizzativo.

Ciò premesso, si precisa come la Società abbia aggiornato il proprio Statuto adempiendo agli obblighi previsti dal D.Lgs. 175/2016 così come modificato dal D.Lgs. 100/2017. Ne deriva che gli organi di Campus Reggio Srl oggi sono i seguenti:

L'Assemblea dei soci

Per quanto riguarda le modalità di funzionamento e delle deliberazioni del socio unico si rinvia allo statuto societario che qui si intende integralmente richiamato.

L'Amministratore Unico.

Come previsto dallo Statuto societario, all'amministratore unico compete la gestione operativa ordinaria della società in esecuzione delle direttive del socio unico. A titolo esemplificativo l'amministratore unico: a) assume la qualifica di Responsabile del Procedimento ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs. 163/2006, ove in possesso di titolo di studio e competenza adeguati in relazione ai compiti per cui è designato; in difetto, nomina uno o più soggetti cui affidare i compiti propri del Responsabile del Procedimento; b) assume le decisioni relative all'ordinaria amministrazione della società, ovvero affida, commissiona, aggiudica lavori, acquisti di beni e servizi, incarichi nei limiti del budget approvato dall'assemblea e nel rispetto della normativa vigente; c) propone all'assemblea la struttura organizzativa della società; d) provvede all'assunzione del personale nel rispetto dei criteri approvati dal socio unico; e) sovrintende e coordina le risorse umane, adotta provvedimenti disciplinari, provvede alla contrattazione aziendale; f) assume le decisioni di ordinaria gestione volte al funzionamento della società tendendo al costante miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi; g) predisporre il programma triennale degli investimenti e dei lavori, gli studi di fattibilità e i progetti da sottoporre all'approvazione dell'assemblea; h) provvede agli appalti e alla acquisizione di beni, forniture e servizi, in conformità alla normativa vigente.

L'Organo di controllo

Il controllo contabile ex art. 2409 bis del codice civile può essere affidato ad un collegio sindacale o ad un revisore contabile.

Attualmente, in attuazione agli obblighi previsti dal TU Società partecipate (D lgs. 175/2016 come modificato dal D.Lgs. 100/2017), è stato nominato un Revisore Legale.

10) Campus Reggio Srl e l'applicazione del D.Lgs. 231/01, della Legge 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 e del D.Lgs. 39/2013

Rispetto all'applicabilità del D.Lgs. 231/01 anche alle società a partecipazione pubblica, facendo riferimento con questa espressione alle società partecipate – ovvero al cui capitale sociale partecipino – da enti pubblici territoriali, oggi non vi sono più dubbi sul fatto che anch'esse siano sottoposte alla disciplina prevista dal citato Decreto.

A ciò si aggiunga che quale *società in house*, Campus Reggio Srl è altresì sottoposta alle discipline previste dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii. in materia di Prevenzione alla Corruzione, dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. in materia di Trasparenza e dal D. Lgs. 39/2013 in materia di Inconferibilità ed Incompatibilità degli incarichi.

A tal proposito, si ritiene utile ricordare quanto precisato dall'ANAC nelle ultime Linee Guida approvate con delibera n. 1134 del 08/11/2017 aventi ad oggetto "l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privati controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" che sostituisce la precedente determinazione in materia n. 8/2015.

Dalla lettura delle normative e delle Linee Guida citate, espressamente si evince come le società in house:

- siano soggette alla disciplina dettata dal D.Lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni “in quanto compatibile” (art. 2 bis, Il comma D.Lgs. 33/2013);
- rientrino tra “le società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012”, ma con un regime differenziato rispetto alle pubbliche amministrazioni. Ai sensi dell’art. 1, comma 2 bis della Legge 190/2012, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, i soggetti di cui all’art. 2 bis, Il comma del D.Lgs. 33/2013 devono adottare **misure integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01.**
- **siano soggetti agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 39/2013 oltre alla normativa sulla tracciabilità dei flussi finanziari.**

In conformità a tali disposizioni, Campus ha deciso di adottare un proprio Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 integrandolo con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. A tal fine, la Parte Speciale dedicata ai reati contro la PA estende il proprio campo di applicazione anche alle fattispecie previste dalla Legge Anti-corruzione e contiene pertanto anche “quelle misure integrative” richieste dalla normativa.

Inoltre, oltre al presente Modello Organizzativo, la Società è dotata di un insieme di strumenti organizzativi e procedure quali:

- Statuto societario;
- Organigramma;
- Sistema di deleghe e procure;
- Contratto di Service con il Comune di Reggio Emilia;
- Regolamento per la disciplina dei contratti, degli incarichi e del personale;
- Regolamento recante le procedure e le regole di controllo analogo approvato dal Comune di Reggio Emilia;
- Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)

11) Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01, del Modello, trattando del funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, del Codice etico, facendo riferimento agli allegati che ne costituiscono parte integrante;
- Parte Speciale, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalle successive modifiche ed integrazioni, con la previsione di principi comportamentali.

Il presente Modello è costituito dalla Parte Generale, da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per la Società, e dagli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Statuto dell’OdV), 3 (Regolamento dell’OdV), 4 (Sistema Disciplinare) e 5 (Elenco dei reati presupposto) che ne formano parte integrante.

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza dell’Amministratore Unico della società che le delibererà dopo segnalazione dell’Organismo di Vigilanza.

Più precisamente il Modello Organizzativo:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all’Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento

periodico in base alle esigenze che emergono da aggiornamenti legislativi (compresi eventuali aggiornamenti legati alla normativa anti-corruzione) o dall'evoluzione aziendale;

- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare, che costituisca un ulteriore tassello di un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

12) La metodologia di Risk Assessment.

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno della società, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero "abito su misura", occorre conoscere in modo efficace la realtà aziendale per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato, evitando di predisporre mappature meramente compilative e asettiche, sprovviste di qualsiasi valutazione sull'intensità del rischio reato e sul suo grado di avveramento all'interno della società.

Da ciò deriva la necessità di un flusso informativo multidimensionale che si risolva sia nell'analisi dell'apparato documentale societario (bilanci, procedure, deleghe ecc.) sia nell'analisi delle funzioni e delle attività aziendali, attraverso l'attuazione di colloqui e interviste ai diversi responsabili.

Si ritiene infatti che ignorare che l'apparato documentale non sempre rappresenta la quotidianità e la dinamicità della vita aziendale e che spesso questa è rappresentata in modo efficace anche, o soprattutto, dai racconti di chi ne è interprete, può significare non cogliere aspetti essenziali per la costruzione di un Modello concreto ed efficace.

13) Il Codice Etico.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", una Carta di principi che è parte integrante delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Etico rappresenta un utile strumento per implementare, radicare e diffondere la cultura della legalità e della prevenzione dei rischi reato.

Il Codice Etico della Società è allegato al presente Modello, di cui costituisce parte integrante, e deve essere conosciuto da tutti quelli che agiscono per l'azienda, dai collaboratori e da tutti quelli che vogliono avere relazioni commerciali e professionali con la società.

Il presente Codice Etico è conforme e tiene conto delle prescrizioni previste dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

14) I Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la Società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

15) L'Organismo di Vigilanza.

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo, la società deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. E' infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

16.1) Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato dall'organo amministrativa il quale individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purchè si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomia, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Come meglio specificato nello Statuto dell'OdV, allegato al Modello Organizzativo, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D.Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

16.2) Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello organizzativo. In particolare è affidato all'OdV il compito di vigilare sull':

- **adeguatezza** del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità** di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, ed in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla

responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:

- tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
- verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato: - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; - sui rapporti con Consulenti e Partner;

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- riferire periodicamente all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

- rimanere costantemente aggiornato con attività di formazione e di studio.

16.3) Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.

16.4) Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello organizzativo ed ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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. 2104-2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun dipendente, qualora presenti, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente, qualora presente, deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, e-mail o mail boxes);

- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

16.5) Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni all'OdV è stato istituito un canale informativo dedicato.

16.6) Statuto e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Come già detto, lo Statuto ed il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza sono allegati (Allegati 2-3) e parte integrante del Modello Organizzativo della Società.

16) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In adempimento agli obblighi previsti dalle normative in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dalle relative Linee Guida emanate dall'ANAC, Campus ha nominato un proprio RPCT che svolgerà le proprie funzioni in costante coordinamento con l'OdV.

Considerato che attualmente la Società è amministrata da un Amministratore Unico e che non ha lavoratori alle proprie dipendenze, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC (Determinazione 1134 dell'08/11/17, par.3.2) si ritiene che la figura più idonea a ricoprire tale ruolo sia il RPCT del Comune di Reggio Emilia, quale socio unico.

17) Formazione e diffusione del modello.

La Società si impegna ad effettuare (destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle "attività sensibili".

La formazione del personale, dagli apicali ai subordinati, risulta fondamentale per una efficace attuazione del Modello Organizzativo, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta cooperazione con la società.

Sempre al fine di dare attuazione anche a quanto previsto dalla Legge 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013 e dal D.Lgs. 39/2013 si precisa che gli obblighi informativi e formativi riguardano anche le misure integrative adottate ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

18) Informativa a Collaboratori Esterni e Partner.

I soggetti esterni alla Società (ad esempio, Consulenti e Partner) devono essere informativi con apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché tramite clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

19) Il sistema disciplinare.

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs.231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Pertanto la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello Organizzativo.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico, delle misure previste dal Modello, comprese quelle integrative in merito alla prevenzione della corruzione e trasparenza, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti della Società, qualora presenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico, delle misure previste dal Modello, nonché comprese quelle integrative in merito alla prevenzione della corruzione e trasparenza, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono specificatamente descritti nel Sistema disciplinare, allegato al Modello (Allegato 4).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

PARTE SPECIALE



Introduzione

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del risk assessment effettuato, sono risultate maggiormente “sensibili” in relazione al tipo di attività svolta dalla società.

Si evidenzia inoltre che dall’analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all’interno della società, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto. Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo ad hoc anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà aziendale, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell’applicazione del Decreto 231.