

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231
PARTE GENERALE

CONFSALFORM

CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, QUALITA' E
ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/02/2019

- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti **“soggetti apicali”**), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti **“sottoposti”**).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, **da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati** di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO CHE POSSONO AVERE UN IMPATTO SULLE ATTIVITÀ DI CONFISALFORM

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni inseriti nella **parte speciale** del presente documento i cui articoli che possono avere un impatto sulle attività di Confisalform sono di seguito elencati:

- 1) Art. 24 - 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 pubblici;
- 2) Art. 24 bis - Delitti informatici e illecito trattamento di dati;
- 3) Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata, anche transnazionale;
- 4) Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- 5) Art. 25 bis - Falsità in strumenti di pagamento o segni di riconoscimento e delitti contro l’industria e il commercio;
- 6) Art. 25 ter - Reati societari;
- 7) Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- 8) Art. 25 sexies – Resti di abuso di mercato;
- 9) Art. 25 septies – Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 10) Art. 25 octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- 11) Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- 12) Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;

1.3 LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, 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 previsto, 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. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa, in base all'art. 15, 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.

1.4 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde 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;
- 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 del Consiglio di Amministrazione di Confsalform, non è, tuttavia, di per sé sufficiente a 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. 231/2001, si richiede che esso:

- individui i **processi e 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'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal

modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;

- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

A tal proposito CONFISALFORM, nella definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, CONFISALFORM ha posto in essere le seguenti attività:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un "**Codice Etico**";
- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto organizzativo per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) 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. 231/2001;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, con previsione di limiti di spesa (laddove possibile);
- sistemi di controllo capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONFSAFORM

2.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CONSORZIO E FINALITÀ DEL MODELLO

La formazione, la qualità e l'organizzazione delle risorse umane rappresentano i tre campi di azione entro cui ConfSalform agisce e interagisce nella determinazione delle proprie decisioni e scelte in termini di temi di ricerca, di linee di progettazione e di tipologie erogazione dei propri interventi informativi e formativi, sempre più attenti al sostegno continuo e permanente della crescita dell'individuo e della sua professionalità.

In un'ottica di stabilità dell'azione formativa e informativa, di fatto, il Consorzio si propone quale Agenzia formativa certificata e accreditata, dedicando impegno e risorse al pieno soddisfacimento delle esigenze degli iscritti alle sigle sindacali che formano la grande rete ConfSal. A quest'ultima ConfSalform si rivolge in via esclusiva con il proprio sistema di gestione composto da servizi per la ricerca, per la progettazione e per l'attuazione di interventi formativi a catalogo, la cui fruibilità è possibile nelle diverse modalità presenti nel mercato e con l'ausilio di strumenti innovativi, di nuove tecnologie e ricercate metodologie di apprendimento. L'aula rinnovata, la rete Internet e forme di erogazione miste (vis à vis e on line) privilegeranno l'interazione docente e discente, sempre mediata e animata da un servizio tutoring a garanzia del risultato finale: la reale spendibilità delle competenze acquisite dal proprio formato e la ricaduta che egli provoca nel sistema produttivo in cui egli opera (contenuto dentro scheda presentazione nel sito).

"La formazione, la professionalizzazione e l'organizzazione delle risorse umane rappresentano i tre campi di azione entro cui ConfSalform agisce per fornire servizi per la ricerca, per la progettazione e per l'attuazione di interventi formativi con l'ausilio di strumenti innovativi, di nuove tecnologie e ricercate metodologie di apprendimento, sempre più attenti al sostegno continuo e permanente della crescita dell'individuo e della sua professionalità. L'obiettivo generale della sua azione è l'acquisizione da parte dei propri formati, di competenze realmente spendibili e della ricaduta che queste producono nel sistema produttivo." (contenuto dentro sito web).

Gli Organi di CONFSAFORM, in base all'art. 11 dello Statuto, sono:

- 1) Assemblea dei Soci composta dai legali rappresentanti dei soci del consorzio;
- 2) Consiglio di Amministrazione;
- 3) Presidente;
- 4) Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Assemblea dei soci elegge il presidente, nomina il Consiglio di Amministrazione e il bilancio annuale.

Il *Consiglio di Amministrazione* è composto da 3 membri, compreso il Presidente e approva i regolamenti proposti dal Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione gode dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria e delibera, inoltre, in merito alla:

- La predisposizione del piano strategico;
- adozione degli atti di indirizzo e controllo organizzativo, gestionale e amministrativo nei confronti l'adozione degli atti di indirizzo gestionale ed amministrativo nei confronti degli altri organi e uffici del Consorzio;
- l'adozione della soluzione organizzativa del Consorzio, su proposta del Direttore Generale;
- l'adozione di regolamenti e degli atti di programmazione in materia di organizzazione e gestione del personale;
- l'adozione dei provvedimenti non rientranti nell'ordinaria amministrazione;
- l'assunzione di mutui e l'emissione di prestiti obbligazionari;
- la determinazione delle tariffe per la fruizione dei servizi di competenza dell'Consorzio.
- la valutazione, sulla base della relazione degli organi delegati, del generale andamento della gestione.

Il *Presidente/Rappresentante Legale* rappresenta il Consorzio nei rapporti con gli enti esterni e sovrintende al corretto funzionamento dello stesso e riferisce del suo operato e dell'andamento della gestione al Consiglio di Amministrazione.

Al *Direttore/Presidente* competono le seguenti mansioni:

- a) la rappresentanza legale del Consorzio;
- b) la responsabilità gestionale del Consorzio;
- c) il coordinamento delle attività tecnico – amministrative;
- d) l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- e) la formulazione delle proposte di deliberazione al Consiglio di Amministrazione;
- f) la direzione del personale del Consorzio;
- g) l'adozione dei provvedimenti in materia di applicazione delle sanzioni disciplinari;
- h) l'adozione dei provvedimenti, anche ad efficacia esterna, che non siano riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione o del Presidente;
- i) la predisposizione e la proposta al Consiglio di Amministrazione delle deliberazioni relative al bilancio annuale e alla destinazione degli avanzi ed alla copertura dei disavanzi
- j) la predisposizione dei documenti relativi all'assetto organizzativo, amministrativo e contabile del Consorzio,
- k) la redazione dei piani strategici, industriali e finanziari dell'Consorzio,
- l) la presidenza delle gare di appalto e delle commissioni di concorso;
- m) la responsabilità dei procedimenti amministrativi non assegnati o delegati ad altri organi o dipendenti del Consorzio;
- n) l'adozione degli atti di spesa per la gestione ed il funzionamento dei servizi ivi comprese le spese in economia;
- o) la firma degli ordinativi di incasso e pagamento, la liquidazione delle spese e l'emissione dei relativi mandati;
- p) l'adozione degli atti concernenti le procedure ad evidenza pubblica, le gare d'appalto, l'esecuzione di opere.

Confisalform, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto organizzativo, ha approvato il proprio Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data **20/02/2019**

Confisalform, inoltre, ha approvato **nella stessa data** il Codice Etico, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari, come meglio definiti al successivo paragrafo 2.2, ad assumere comportamenti etici, corretti e trasparenti il cui rispetto da parte di tutti gli stakeholder consente di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. Tale documento sarà revisionato e validato dal Consiglio di Amministrazione se dovessero intervenire modifiche/integrazioni del D. Lgs. 231/2001

Attraverso l'adozione del Modello, il Consorzio intende in particolare perseguire le seguenti finalità:

- garantire il rispetto della legalità nell'ambito delle attività consorziali, a tutela dello stesso e dei suoi dipendenti;
- vietare i comportamenti sanzionati dal Decreto, richiedendo ai destinatari identificati al successivo paragrafo 2.2 comportamenti eticamente corretti e trasparenti in conformità al presente Modello e al Codice Etico adottato;
- diffondere nei medesimi destinatari la consapevolezza che la violazione del Decreto nonché delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, può integrare fattispecie di reato passibili di sanzioni penali a loro carico e di sanzioni amministrative a carico del Consorzio;
- consentire a Confisalform, grazie ad un sistema strutturato e organico di protocolli e procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema nelle varie aree di attività identificate a potenziale rischio di reato, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di eventuali reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello integra le procedure del sistema di gestione della qualità, le procedure del sistema di gestione dell'accreditamento della Regione Lazio, di FormAzienda e di tutte le procedure che dovessero essere richieste per garantire la corretta gestione di ulteriori processi di accreditamento e di quelli necessari a rispondere a bandi pubblici/privati.

2.2 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto di CONFISALFORM, per i dipendenti (per tali

intendendosi tutti coloro che sono legati a Confsalform da un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i dirigenti), per i collaboratori esterni di Confsalform (di seguito i “Destinatari”).

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D. Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione alcuni dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico). Le risultanze dell’attività di mappatura condotta sulle attività del Consorzio sono state raccolte in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio-Reato**), che costituisce un documento integrante del Modello, riservato custodito presso la sede legale di Confsalform;

- previsione di specifici principi di controllo per i processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, attraverso un sistema strutturato di protocolli e procedure;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, sia nel Codice Etico sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico, e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello anche in un’ottica di compliance;
- approvazione di un Sistema Sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello riportato nella Sezione Quarta del presente Modello;
- svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello da parte del Consorzio, nelle modalità ritenute dalla stessa più adeguate;
- previsione di modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4 CODICE ETICO E MODELLO

Come sopra accennato, CONFALSFORM ha adottato il proprio Codice Etico che prevede una serie di principi che il Consorzio riconosce come propri e per i quali esige l’osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde, invece, alle specifiche esigenze del D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati ricompresi nell’ambito applicativo del Decreto stesso, ed è, pertanto, cogente nei confronti dei Destinatari.

Peraltro, in considerazione del fatto che anche il **Codice Etico** richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, tale documento **acquisisce efficacia preventiva e costituisce, pertanto, un elemento complementare e integrante del Modello.**

2.5 PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, il Consorzio ha tenuto conto della propria organizzazione, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Nella predisposizione del Modello, Confsalform ha tenuto, altresì, conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità a prevenire i comportamenti non etici previsti nel Codice Etico e le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il sistema di controllo interno di CONFALSFORM deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l’obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda **l’efficacia e l’efficienza** del Consorzio nell’impiegare le **risorse**; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi dello stesso, senza anteporre altri **interessi** a quelli dei **destinatari dei servizi**

erogati;

- l'obiettivo di **informazione** si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle **leggi** e dei **regolamenti**, dei **requisiti prudenziali** e delle procedure operative interne.

Il sistema di controllo, il cui monitoraggio è rimesso all' Organismo di Vigilanza, coinvolge tutto il personale di Confsalform attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di gestione della qualità e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Confsalform vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

2.6 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E PROCESSI STRUMENTALI

Come noto, il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo 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 inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, per la predisposizione del presente Modello Confsalform ha proceduto a una approfondita analisi delle proprie attività condotta sulla base delle informazioni rese dai referenti di processo e di progetto che, in ragione del ruolo ricoperto nei vari processi analizzati, sono provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore aziendale.

I risultati di tale attività sono stati rappresentati nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato, che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle attività proprie di Confsalform. La Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede legale dal Direttore, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, al Revisore unico dei Conti, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate le **aree a rischio di possibile commissione dei reati** previsti dal D. Lgs. 231/2001 e che riscontrano una potenziale rischio di attuazione all'interno delle attività di Confsalform (c.d. "**attività sensibili**"), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "**processi strumentali**").

Per un maggiore dettaglio delle *attività sensibili* e dei *processi strumentali* si rimanda alla **parte speciale** del presente Modello.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**: detto requisito è assicurato dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.

- *Professionalità*: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale del Consorzio.

3.1 DURATA IN CARICA REVOCA E DECADENZA

L'Organismo di Vigilanza monocratico resta in carica **due anni** e può, in ogni caso, essere rieleto. La revoca dell'Organismo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi 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, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti che non abbiano rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, il Revisore e il Direttore, in quanto tali rapporti potrebbero comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade automaticamente dall'incarico in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato dei medesimi con Confsalform, e ciò indipendentemente dalla causa di interruzione del suddetto rapporto. Nel caso in cui il componente dell'OdV sia sottoposto a procedimento disciplinare da parte del Consorzio, il Consiglio di Amministrazione potrà, a suo insindacabile giudizio, disporre la revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere rapporti commerciali con il Consorzio che possano integrare ipotesi di conflitto di interessi.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo medesimo l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

L'Organismo provvede, a sua volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, adottato in una delle prime riunioni.

3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- **vigilare sul funzionamento del Modello** in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- **vigilare sull'osservanza del Modello** da parte dei Destinatari;
- **curare l'aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Tali compiti sono concretamente svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto organizzativo;
- svolgimento periodico di un'attività di verifica sull'attuazione e osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività a potenziale rischio- reato;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- vigilanza sulle iniziative del Consorzio per la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o organizzative;
- supervisionare le attività di informazione e formazione di Confsalform relativamente al Decreto e al Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con la funzione aziendale preposta, alla programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività a potenziale rischio-reato;
- istituire uno specifico canale informativo "dedicato" organismo.vigilanza@confsalform.it, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ovvero eventuali operazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle attività di monitoraggio.

Al fine di consentire all'Organismo di poter verificare l'attuazione del Modello, la sua efficacia e il suo effettivo funzionamento, nonché le esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Funzioni aziendali, sia centrali sia operative.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni centrali e dalle funzioni locali di area;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte del Consorzio;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione di Confsalform e al Collegio dei Revisori dei Conti.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce sia al Consiglio di Amministrazione sia al Revisore dei Conti, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Revisore dei Conti, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- nei confronti del Revisore dei Conti, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Revisore dei Conti richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Revisore dei Conti e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a 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 aventi le principali responsabilità operative.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Responsabili di processo e di progetto, diretti a

consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- **su base periodica**, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- **su base occasionale**, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto e del Codice Etico, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto, del Modello o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica dedicato, reso noto al personale di Confsalform e al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo: organismo.vigilanza@confsalform.it.

Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà 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.

Le segnalazioni anonime non sono ammesse e, di conseguenza, non verranno prese in considerazione. Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento di Confsalform o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'Organigramma Confsalform;
- notizia dell'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori del Consorzio, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture di Confsalform.

L'Organismo, con il supporto di Confsalform, definisce formalmente le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Funzioni preposte al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza, per un periodo di 10 (dieci) anni in un apposito archivio riservato.

4 SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire a Confsalform di beneficiare **dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e Confsalform nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;

b) comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e Confsalform in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

▪ **Sanzioni per il personale dipendente**

In relazione al personale dipendente, Confsalform deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente Confsalform, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive di Confsalform, così come previsto dal vigente CCNL applicato.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) rimprovero scritto;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- v) licenziamento per giusta causa.

Confsalform non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei da Confsalform.

▪ **Sanzioni per il Direttore Generale**

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte del Direttore, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore dei Conti, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello, da parte del Direttore, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa)

dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Revisore unico dei Conti.

▪ **Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza**

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte del Consorzio - delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di Confsalform di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

▪ **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore dei Conti, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni del Modello, da parte di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione o dai Revisore dei Conti.

▪ **Misure nei confronti degli apicali**

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte di Confsalform, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

▪ **Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali**

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di *partnership* con Confsalform, potrà determinare in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di Confsalform di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello il documento "**Standard clause 231**" (sub *Allegato 1*).

5 FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL MODELLO

Confsalform, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione di Confsalform.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di

aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, Confsalform provvede a:

- invio di una comunicazione a firma del Direttore a tutto il personale, avente ad oggetto l'informativa circa l'avvenuta adozione del presente Modello e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione del nominativo dei relativi componenti e dell'indirizzo a cui poterlo contattare (detta informativa deve essere rinnovata in caso di aggiornamento del Modello);
- pubblicazione della Parte Generale del Modello attraverso qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- pubblicazione del Codice Etico sul sito *internet* di Confsalform;
- attività formative dirette a diffondere la conoscenza e comprensione del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché sessioni di formazione per il personale in occasione di nuove assunzioni ovvero aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura del *Servizio Personale* e periodicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative verifiche circa l'adeguatezza.

5.1 INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

I terzi (es. fornitori, consulenti, utenti) sono informati con i mezzi ritenuti più idonei dell'adeguamento di Confsalform al D. Lgs. 231/2001 e dell'adozione del Codice Etico.

5.2 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'adozione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte di Confsalform, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo di Confsalform;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.