

**GUBBIO CULTURA**



**MULTISERVIZI**

REV. I LUGLIO 2019

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001  
DI GUBBIO CULTURA E MULTISERVIZI S.R.L.**

**Piazza 40 Martiri - 06024 Gubbio (PG)  
P.IVA 02870860547**

## **PARTE GENERALE**

### **INDICE**

#### **1. Il decreto legislativo 231/01**

##### **1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti**

###### **1.1 bis**

##### **1.2 Le “linee guida” di Confindustria e quelle emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione**

##### **1.3. Le tipologie dei reati presupposto**

##### **1.4 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01**

#### **2.1 Gubbio Cultura e Multiservizi Srl.**

##### **2.2 Finalità dell’adozione del Modello**

##### **2.3 Destinatari del Modello**

##### **2.4 Struttura del Modello di Gubbio Cultura.**

##### **2.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie**

#### **3. Modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001, Piani di prevenzione ex L. 190/2012, programmi di trasparenza ex D.Lgs. 33/2013 e inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi ex D.Lgs. 39/2013.**

#### **4. Organismo di Vigilanza**

##### **4.1 Nomina e attribuzioni**

##### **4.2 Requisiti dell’Organismo e dei suoi componenti**

##### **4.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza**

##### **4.4 Funzionamento dell’Organismo di Vigilanza**

##### **4.5 Referente aziendale o membro interno O.d.V.**

##### **4.6 Flussi informativi**

##### **4.7 Gestione delle segnalazioni**

#### **5. Pubblicizzazione del Modello**

##### **5.1 comunicazione del Modello**

##### **5.2 Formazione del Personale**

##### **5.3 Verifiche periodiche**

## PARTE GENERALE

### 1. Il decreto legislativo 231/01

In attuazione degli obblighi previsti da atti internazionali dell'Unione Europea e dalla Convenzione OCSE stipulata a Parigi nel settembre 1997, è stato promulgato nel nostro Paese il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 intitolato: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 (d'ora in avanti D.Lgs. 231/01 o Decreto) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il concetto, del tutto innovativo, della responsabilità in sede penale delle società per fatti illeciti compiuti dai propri amministratori e/o dipendenti nell'esercizio della propria attività, ferma restando la penale responsabilità dell'illecito commesso dalla persona fisica.

Il suddetto decreto legislativo, più precisamente, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche e degli altri enti sopra specificati, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato e che mira a coinvolgere, nella punizione del medesimo, l'ente nel cui interesse od al cui vantaggio tale reato sia stato commesso.

I destinatari del D.Lgs. 231/2001 sono le persone giuridiche private (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali e quelle cooperative, gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica, gli enti pubblici economici.

Risultano invece espressamente 'immuni' lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo Costituzionale.

Quanto sopra vale sia che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti all'altrui direzione, inclusi i soggetti non necessariamente in organigramma, come consulenti o procacciatori. L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dell'azienda, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio dell'ente, degli amministratori o

dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente (quasi sempre, tra l'altro, "coperto" da polizze assicurative).

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 C.P. prevedono un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l'organizzazione, né l'ente possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti che partecipano alle vicende patrimoniali dell'azienda, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato dell'ente.

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.Lgs. 231, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati nel decreto, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti M.O.G.) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della società GUBBIO CULTURA E MULTISERVIZI SRL (d'ora in avanti anche solo Gubbio Cultura o società o azienda), che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 8.6.2001 n. 231.

Il fine del presente Modello di organizzazione e gestione è quello di descrivere le modalità con cui viene valutato il livello di rischio di compimento dei reati presupposto da parte di Gubbio Cultura in ordine all'applicazione della normativa ex D.Lgs. 231/01. L'obiettivo è quello di garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

## 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti e società per comportamenti illeciti commessi dai soggetti c.d. "apicali" e/o dai dipendenti condizionandola alla presenza di tre condizioni:

- a) che sia stato commesso uno dei reati specificatamente previsti dal decreto (chiamati "reati presupposto" ed il cui elenco è riportato più avanti);
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o che comunque questo ne abbia tratto vantaggio;
- c) che il reato sia stato commesso da una delle due categorie dei seguenti soggetti:
  - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i c.d. "soggetti in posizione apicale");
  - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. "soggetti subordinati").

Il Decreto prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità distinguendo il caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso di reato commesso dai loro sottoposti.

Per espressa previsione legislativa l'ente non risponde dei reati c.d. presupposto sia nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi sia nel caso in cui l'ente provi 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 controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli ed il relativo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. Organismo di Vigilanza e Controllo, d'ora in avanti O.d.V.);
- le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La mera adozione del Modello, con delibera dell'organo amministrativo dell'Ente, non esclude ex lege la responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente attuato da parte dell'Ente ed effettivamente applicato dall'Ente medesimo.

A norma dell'art. 6, 2° comma del Decreto, il M.O.G. risulta idoneo ed efficace per la prevenzione della commissione dei reati se risponde alle seguenti esigenze:

- a) deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (chiamati, rispettivamente, “attività o processi sensibili”);
- b) deve prevedere specifiche prescrizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) deve prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).

Inoltre il M.O.G. deve essere sottoposto, al fine di garantire un'effettiva applicazione, ad una verifica periodica che può determinare una modifica del documento qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi previste, oppure intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente, ovvero modifiche legislative.

Nell'ipotesi di commissione dei reati presupposto non basta che l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione ma occorre che abbia anche affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento. È altresì necessario che l'Organismo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo o che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'Ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'Ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria “non colpevolezza” ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della Sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., il Modello organizzativo deve pertanto includere:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopraelencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o sociale dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

## **1.1 bis Modifica legislativa dell'art. 6 D.lgs. 231/2001 ed il whistleblowing**

Con la legge del 30 novembre 2017, n. 179 - entrata in vigore il 29/12/2017 - all'art. 6 del D.Lgs., 231 del 2001 è stato inserito il comma 2 bis del seguente tenore:

“I modelli di cui alla lett. a) del comma 1 prevedono:

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

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

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

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

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

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”

In sintesi, con la riforma si garantisce la tutela nei confronti dei soggetti denunciati. La legge affronta questo tema, da una parte, richiedendo la previsione, da parte dei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; dall'altra, prevedendo il divieto di atti ritorsivi o



discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione.

I modelli di organizzazione dovranno anche prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di sporgere denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il c.d. whistleblowing - istituto nato per tutelare in primis i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione - ha trovato pertanto applicazione anche nel settore privato.

In virtù di tale riforma, rilevanti sono le novità introdotte nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti; difatti i modelli di organizzazione 231 dovranno ora prevedere uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Gubbio Cultura e multiservizi si è impegnato ad adottare, sia nel caso in cui vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. Le segnalazioni, comunicazioni e comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, vengono fatte pervenire direttamente al RPC in qualsiasi forma. Il RPC dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

GCM, in seguito alla riforma testé citata, - e rimaste ovviamente ferme le competenze del RPC - ritiene opportuno che sia l'O.D.V. della società quale ente terzo ed autonomo a gestire le segnalazioni attraverso un apposito canale telematico che verrà gestito solo dai membri esterni dell'organismo di vigilanza per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Le segnalazioni pertanto, potranno essere inviate all'indirizzo: [paolagiovanna.lai@avvocatiperugiapec.it](mailto:paolagiovanna.lai@avvocatiperugiapec.it).

## **1.2 Le “linee guida” di Confindustria e quelle emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione**

I M.O.G. possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, secondo quanto previsto dal comma 3° dell'art. 6 del Decreto.

La predisposizione del Modello di Gubbio Cultura si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria che sono state approvate dal Ministero della Giustizia, con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 28.06.2004, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008 e successivamente a marzo 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale, per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente 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;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;

- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Nel 2014 è stato aggiornato il testo del 2008 delle Linee Guida alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale, in particolare è stato inserito il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto (che è stato già oggetto di nuovi interventi legislativi); il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese. Inoltre è stata dedicata una parte all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study.

Inoltre Gubbio Cultura nel predisporre il presente Modello si è anche attenuta alle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 poste in consultazione pubblica dal 25 marzo al 15 aprile 2015.

Le predette Linee Guida sono volte a orientare tutte le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico o a partecipazione pubblica non di controllo, nonché gli enti pubblici economici nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, e trasparenza, di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con l'obiettivo primario che essa non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, quanto invece venga adattata alla realtà organizzativa delle singole società e enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi.

### **1.3. Le tipologie dei reati presupposto**

I reati inizialmente previsti dal Decreto che, sussistendone le condizioni, determinano la responsabilità amministrativa dell'ente, erano riconducibili alle tipologie della truffa ai

danni dello Stato o di altri enti pubblici ed alla corruzione, ma, con successive leggi, sono stati aggiunti molti altri reati.

Di seguito vengono riportati i titoli degli articoli del decreto che individuano le tipologie dei reati, a cui sono stati aggiunti di recente altri reati presupposto (da ultimo il D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 che ha innovato l'art. 25-quinquies comma 1, lettera c) del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 introducendo l'art. 609 undecies del Codice Penale, e cioè l'adescamento di minori; la legge 17 aprile 2014 n. 62 che ha modificato l'art. 416-ter del codice penale il c.d scambio elettorale politico-mafioso ed infine l'introduzione il 4 dicembre 2014 dell'art. 648 ter 1) C.P. e cioè il reato di autoriciclaggio).

La legge del 22 maggio 2015 n. 68 entrata in vigore il 29 maggio 2015 ha introdotto nuovi reati presupposto in materia di delitti contro l'ambiente implementando il Codice Penale con una serie di delitti ambientali: è stato modificato l'art. 25 - undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stato introdotto l'art. 452 -bis c.p. (inquinamento ambientale), art. 452 -quater c.p. (disastro ambientale), art. 452-sexies c.p. (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452- octies c.p. (circostanze aggravanti); la legge del 27 maggio del 2015 n. 69 ha modificato la disciplina sanzionatoria in materia reati societari.

Inoltre, il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato) ha novellato il reato di corruzione tra privati ex art. 2635 C.C. estendendo il novero dei soggetti attivi ed includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati.

Vengono inoltre ampliate le condotte attraverso cui si perviene all'accordo corruttivo includendo nella corruzione passiva anche la sollecitazione del denaro o di altra utilità non dovuti da parte del soggetto "intraneo", qualora ad essa segua la conclusione dell'accordo corruttivo mediante promessa o dazione di quanto richiesto; ed estendendo

altresì la fattispecie di corruzione attiva all'offerta delle utilità non dovute da parte dell'estraneo, qualora essa venga accettata dal soggetto "intraneo".

Si specifica che il soggetto attivo (e cioè quelli individuati nella norma come enucleati nella parte speciale del MOG di GCM) è detto intraneo, poiché assume la qualifica richiesta dalla fattispecie incriminatrice, mentre l'altro è denominato "extraneus", in quanto non occupa un ruolo o una carica e non ha alcun potere fra le mani. Difatti, tra le modalità della condotta, sia nell'ipotesi attiva che in quella passiva, viene prevista la commissione della stessa per interposta persona.

Nel nuovo testo dell'art. 2635 c.c. scompare il riferimento alla necessità che la condotta «cagioni nocimento alla società», con conseguente trasformazione della fattispecie da reato di danno a reato di pericolo. I reati di danno si distinguono dai reati di pericolo poiché i primi offendono il bene giuridico protetto dalla norma penale mentre i secondi si limitano a metterlo in pericolo.

Sempre il d.lgs. 38 del 2017 ha introdotto l'art. 2635-bis del codice civile, che punisce l'istigazione alla corruzione tra privati.

E' stato altresì introdotto l'art. 2635-ter del codice civile che va a disciplinare le pene accessorie in caso di condanna per i reati di istigazione alla corruzione e corruzione tra privati.

Con il decreto n.38 si è intervenuto sul testo del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 andando a modificare la lettera s-bis) dell'art. 25-ter comma 1 (contenente l'elenco dei reati societari) con il seguente testo: "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.

Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.».

Infine, la legge 9 gennaio 2019, n. 3, c.d. "spazza-corrotti" ha introdotto diverse novità in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.

Le novità di rilievo della nuova legge sono:

1. l'inasprimento delle pene per i delitti di corruzione (ex articolo 318 del Codice Penale);
2. la modifica della condizione di procedibilità per reati di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis) che con la nuova normativa diventano perseguibili d'ufficio;
3. La modifica dell'art. 25 D.lgs. 231/01 rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati" che è stato così riformato:
  - a) il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione al comma 1 del reato di "traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.), a sua volta interessato da un'importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che - dalla reclusione da uno a tre anni - passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi;
  - b) la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 è stata inasprita: se ante riforma era prevista una durata non inferiore ad un anno, con il Decreto spazza-corrotti la sanzione interdittiva avrà durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale;
  - c) al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda l'inasprimento della pena per il reato di corruzione impropria,

ovvero quando il pubblico ufficiale si fa corrompere in cambio del compimento di un atto legato al suo ufficio, la pena è aumentata da un anno a 3 anni di reclusione nel minimo, e da 6 a 8 anni nel massimo.

Inoltre, i condannati per reati contro la Pubblica Amministrazione (tra cui peculato, corruzione e concussione) non potranno più beneficiare delle pene alternative alla detenzione, come i permessi premio e l'assegnazione di lavoro esterno

La legge "spazza corrotti" contiene il c.d. "DASPO" per i corrotti, ovvero misure più severe per quanto riguarda l'interdizione dai pubblici uffici per corrotti e corruttori.

Il DASPO prevede che i pubblici ufficiali che si macchiano del delitto di corruzione sono interdetti dalle cariche pubbliche per un periodo che va da 5 a 7 anni, e per 2 anni non possono in alcun modo contrarre con la P.A.; invece, per le condanne superiori a 2 anni, l'interdizione è definitiva.

La nuova legge ha altresì modificato i termini di prescrizione dei reati (l'emendamento che prevede la sospensione della prescrizione dopo la sentenza di primo grado diventerà operativo solo nel 2020).

In pratica, la legge prevede che i tempi della prescrizione dei reati vengano sospesi con l'emissione della sentenza di primo grado, sia di assoluzione che di condanna.

Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche in danno dello Stato o di un ente pubblico.
Art. 24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25 sexies	Abusi di mercato
Art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
Art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto di autore
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 undicies	Reati ambientali
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25 quaterdecies.	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
	I reati transnazionali ex Legge 146/2006

#### 1.4 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati sopra indicati sono:

- le sanzioni pecuniarie,
- le sanzioni interdittive (che possono essere disposte in via cautelare anche nella fase inquisitoria), ovvero:



- 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
  - 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
  - 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
  - 4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
  - 5) il divieto di pubblicizzare beni e servizi,
- la confisca del prezzo o del profitto del reato,
  - la pubblicazione della sentenza.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati si applica sempre all'ente una sanzione pecuniaria commisurata in quote, non inferiori a 100 né superiori a 1.000.

Spetta al Giudice determinare sia l'importo unitario delle quote, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che il numero delle quote inflitte, entro i limiti previsti dalla legge, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e all'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (principio di tassatività) e non possono essere di durata inferiore a tre mesi né superiore a due anni.

La sanzione della pubblicazione della sentenza è disposta solo in caso di comminazione delle sanzioni interdittive. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e concerne la confisca del prezzo o del profitto del reato.

## **2.1 GUBBIO CULTURA E MULTISERVIZI SRL.**

In data 15.03.2006 è stata costituita la società Gubbio Cultura e Multiservizi srl ad integrale partecipazione pubblica ai sensi dell'art. 2463 c.c. e dell'art. 113 comma 4 lett. A) d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Il Comune di Gubbio è socio unico della società ed esercita sulla stessa un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi; al contempo la società realizza la parte più importante della propria attività con lo stesso Comune, socio unico fondatore e detentore dell'intero capitale sociale.

La Società attualmente gestisce i seguenti servizi:

- Gestione del Museo civico Palazzo dei Consoli
- Organizzazione mostre ed eventi
- Gestione della Chiesetta di San Francesco della Pace
- Gestione del Museo della Civiltà Contadina (loc.Cipolleto)
- Gestione Farmacia Comunale
- Ausiliari del traffico e gestione parcometri
- Gestione parcheggio (Piazza 40 Martiri)

Si legge nell'oggetto sociale che "la società, ai fini della valorizzazione del sistema museale del Palazzo dei Consoli e più in generale dei beni e attività culturale del Comune di Gubbio, quali fattori di sviluppo economico locale, potrà svolgere le seguenti attività, come indicate nell'atto costitutivo e statuto della Gubbio Cultura:

- 1) Gestire direttamente i beni e le attività culturali così come individuati dal D.lgs 24/04, compresi i musei, le mostre, le paninoteche, le biblioteche, le gallerie, i teatri, i cinematografi, le attività artistiche museali e corali, i concerti e le altre iniziative culturali, sportive e spettacolistiche;
- 2) gestire e mantenere direttamente e indirettamente i beni mobili e immobili afferenti le citate attività e servizi culturali, sportivi e ricreativi;
- 3) progettare e mettere in atto strumenti anche innovati, funzionali ai beni e attività culturali, museali, teatrali, sportive, musicali, cinematografiche;
- 4) Effettuare studi e ricerche sulla situazione esistente e sul potenziale economico dei beni e delle attività culturali, individuando i fattori critici di successo e gli eventuali ostacoli allo sviluppo, nel contesto locale, regionale e nazionale;
- 5) Progettare e realizzare piano di promozione per la fruizione di beni e delle attività culturali; organizzare mostre e altri eventi culturali; promuovere spettacoli ed eventi turistici collegati alla fruizione del sistema museali e dei beni e attività culturali;
- 6) Erogare servizi di supporto ad iniziative nell'ambito dei beni e attività culturali promosse da altri operatori;
- 7) Effettuare studi su consistenza e tipologia delle professionalità necessarie allo sviluppo dei beni e attività culturali;

- 8) Monitorare le opportunità di accesso a fondi ed agevolazioni finanziarie;
- 9) Svolgere e/o promuovere nell'ambito dei beni e attività culturali (ed in relazione alla valorizzazione del sistema museale del Palazzo dei Consoli), azioni per il recupero, la ristrutturazione, la riconversione e la rivendita di attività immobiliari, anche mediante lo strumento del project financing;
- 10) Promuovere e sviluppare nell'ambito dei beni e attività culturali, accordi e convenzioni con Enti locali altri soggetti pubblici o privati imprese/o investitori;
- 11) Svolgere attività di informazione addestramento e formazione professionale nell'ambito dei beni e attività culturali anche attraverso strumenti innovativi e convenzioni con le scuole;
- 12) Svolgere anche attraverso accordi di natura commerciale attività di sviluppo e applicazione delle tecnologia informatiche nell'ambito dei beni e attività culturali”.

Gubbio Cultura inoltre ha per oggetto l'attività di prestazioni di servizi agli Enti Locali ai loro consorzi all'imprese a prevalente capitale pubblico ed agli enti pubblici in genere.

La Società svolge, quindi, importanti attività e servizi rivolti alla collettività eugubina.

Costituiscono organi dell'Azienda:

- l'Assemblea dei soci: il socio unico decide sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo Statuto, nonché sugli argomenti sottoposti alla sua approvazione dal socio stesso o dall'Amministratore Unico.
- l'Amministratore Unico: è stato nominato dal socio unico ai sensi dell'art. 2479 c.c.

Come previsto dallo statuto l'attuale amministratore unico non è socio di Gubbio Cultura, ed è investito di ogni potere per l'amministrazione ordinaria della società e provvede a tutto quanto non sia riservato dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci. L'Amministratore Unico ha la rappresentanza della società.

- il Revisore Unico: è nominato dall'assemblea, costituisce organo di controllo che assolve a tutte le funzioni di legge.

Gubbio Cultura ha adottato regolamenti interni al fine di garantire la trasparenza e il rispetto delle normative pubblicistiche a cui è sottoposta.

Il Comune di Gubbio nel piano di razionalizzazione delle società partecipate del Comune medesimo (marzo 2015) ha sottolineato l'importanza di detta società (unica per la quale detiene il 100% del capitale sociale) e soprattutto l'interesse generale dei servizi resi alla collettività locale. Il Comune ha ribadito l'intenzione di mantenere la proprietà e

il controllo della Gubbio Cultura e Multiservizi Srl, formulando alcune linee guida ed indirizzi, che di seguito si riportano testualmente:

“- rafforzare la governance dell’ente proprietario, in termini di indirizzo e controllo. Il rafforzamento della governance dovrà riguardare tutti i servizi svolti con un particolare focus sul servizio di farmacia comunale. A tale riguardo si precisa come il “servizio pubblico di farmacia”, è volto ad assicurare il diritto “alla salute”, diritto di rango costituzionale. Tale attività è certamente un servizio pubblico essenziale, la cui titolarità risulta in capo all’ente locale, pur nella varietà delle forme e nei modi indicati dalla legge;

- demandare alla Giunta comunale l’approvazione di uno specifico piano della governance, che, coerentemente con gli indirizzi forniti, possa definire i ruoli, nonché le modalità e i tempi delle attività di indirizzo e controllo di pertinenza dell’ente proprietario, esplicitando inoltre canali ed obblighi comunicativi della società controllata nei confronti dell’ente;

- sviluppare, in stretta sinergia con la società, strategie e dinamiche volte al potenziamento ed ottimizzazione dei servizi gestiti, per migliorare il grado di risposta a fronte dei bisogni di cittadini, turisti ed imprese, incrementando altresì le risorse per il bilancio comunale;

- rivedere ed aggiornare i contratti di servizio tra Comune e Società, e quello del servizio farmacia comunale in particolare;

- rafforzare l’ufficio comunale deputato al controllo delle società partecipate, anche attraverso il processo di riassetto organizzativo avviato dall’amministrazione, che potrà contribuire alla necessaria chiarezza organizzativa”.

In data 12 ottobre 2016 la società ha attraversato pesanti problemi economici ed è stata posta in liquidazione volontaria.

In data 3 agosto 2018 la liquidazione volontaria è stata revocata.

## **2.2 Finalità dell’adozione del Modello**

Gubbio Cultura al fine di assicurare condizioni di maggiore correttezza e trasparenza nella conclusione degli affari e delle attività istituzionali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative della Regione, del pubblico e del lavoro dei propri dipendenti, è consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri "apicali" e "subordinati", nonché collaboratori esterni sottoposti a controllo e coordinamento da parte dell’Ente.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati, Gubbio Cultura ha deciso di dotarsi di un proprio Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Nell'anno 2019 il presente Modello è stato totalmente revisionato ed è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico.

Gubbio Cultura ha ritenuto conforme alle proprie politiche istituzionali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del decreto sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Tale iniziativa unitamente all'adozione del Codice Etico è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutto il personale di Gubbio Cultura e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati affinché seguano nell'espletamento dei propri incarichi e attività comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

Attraverso l'adozione del Modello Gubbio Cultura intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- determinare in tutti coloro che sono individuati quali "Destinatari del Modello" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente Gubbio Cultura;
- ribadire che Gubbio Cultura non tollera tali forme di comportamento illecito e che sono fortemente condannate dall'Ente, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'azienda fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- informare tutti i Destinatari del Modello che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ancor prima della commissione di condotte costituenti reato, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni che potranno spingersi fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire all'Azienda, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## **2.3 Destinatari del Modello**

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per:

- 1) l'Amministratore Unico, nonché tutto il personale Gubbio Cultura;
- 2) il socio unico;
- 3) i collaboratori legati da vincolo di controllo e coordinamento con Gubbio Cultura.

Con riferimento ai fornitori terzi e ai collaboratori e/o consulenti esterni non rientranti tra i destinatari, Gubbio Cultura renderà nota e pretenderà il rispetto del proprio codice etico e procederà –ove possibile- ad inserire clausole che consentano di far cessare il rapporto contrattuale in presenza di accertamenti definitivi di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi.

## **2.4 Struttura del Modello di Gubbio Cultura.**

Il presente Modello Organizzativo è costituito da una "Parte Generale", "Parte Speciale", il "Protocollo 231- Gestione dei Flussi finanziari e bilancio", "Codice Etico" e "Codice Sanzionatorio".

Nella presente Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto Legislativo viene illustrata la struttura di Gubbio Cultura e in linea essenziale l'O.d.V. , nonché le modalità utilizzate per la diffusione del Modello.

La Parte Speciale, suddivisa in distinte sezioni, costituisce la concreta attuazione dei principi del Decreto Legislativo nell'ambito della realtà istituzionale di Gubbio Cultura.

Nello specifico, nella Parte Speciale sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali si è evidenziato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto nell'ambito dell'Ente. Per ciascuna tipologia di reato la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili, definisce i principi generali che devono guidare Gubbio Cultura nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività a rischio reato.

Il Codice Etico ha lo scopo di esplicitare e rendere manifesti, oltre che vincolanti all'interno di Gubbio Cultura, l'insieme dei principi nei quali l'Azienda si riconosce e di cui esige il rispetto nello svolgimento delle attività aziendali.

Nel Codice Sanzionatorio è illustrato il sistema disciplinare e sanzionatorio, in relazione alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso.

## **2.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, dispone che i modelli debbano prevedere “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”.

La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati previsti dal Decreto può essere realizzata tramite risorse finanziarie dell'Ente (es. costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione), ovvero utilizzando impropriamente gli strumenti di provvista e attraverso la creazione di cosiddetti “fondi occulti”.

In adempimento a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 Gubbio Cultura ha regolamentato la gestione delle risorse finanziarie in una apposita procedura ad hoc denominata “protocollo 231-gestione dei flussi finanziari e formazione del bilancio,” allegata al presente M.O.G., a cui si rimanda.

## **3. Modelli di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001, Piani di prevenzione ex L. 190/2012, programmi di trasparenza ex D.Lgs. 33/2013 e inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi ex D.Lgs. 39/2013.**

La legge anticorruzione ed i suoi decreti attuativi hanno creato un importante intreccio normativo tra anticorruzione, trasparenza, gestione dei dati personali e 231.

Con l'approvazione del piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte del CIVIT (Autorità Nazionale Anticorruzione), in data 11/09/2013 sono stati definiti in maniera più ampia i rapporti tra i piani anticorruzione ed i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/01, previsti per gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 C.C..

Con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato le “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, di cui si è già detto.

Da ciò deriva che anche le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico o a partecipazione pubblica non di controllo ad integrazione dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, devono assicurare che le proprie prescrizioni preventivi siano estese a tutte le fattispecie di reato previste dalla L. 190/12.

L'intreccio tra anticorruzione e 231 si attua sotto più profili che riguardano:

- i soggetti destinatari di ciascuna delle due norme, categorie che talvolta si sovrappongono;
- l'ambito applicativo di entrambe le norme, che riscontra una sostanziale identità, a seguito di un processo di espansione integrativa del riferimento corruttivo contenuto nella legge 190 rispetto a quello oggetto del decreto 231;
- il modello organizzativo 231 che il P.N.A. riconosce come valido contenitore di raccolta delle specifiche misure di organizzazione e gestione anticorruzione.

Per quanto attiene le prescrizioni di legge di entrambe, la legge 190 ed il decreto 231, si riscontra un'area di sovrapposizione soggettiva consistente, ma non completa.

Difatti, il P.N.A. statuisce che le situazioni 'a rischio corruzione' sono più ampie della fattispecie penalistica, e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale -venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Ai fini del presente Modello, si riportano di seguito gli articoli del codice penale inerenti i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I e rilevanti ai fini della legge 190/2012:

- Art. 314. Peculato
- Art. 315. Malversazione a danno di privati
- Art. 316. Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316-bis. Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316-ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317. Concussione
- Art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-ter. Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322. Istigazione alla corruzione



- Art. 322-bis. Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- Art. 323. Abuso di ufficio
- Art. 324. Interesse privato in atti di ufficio
- Art. 325. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio
- Art. 326. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione di atti di ufficio.

In conclusione, il D.Lgs. 231/2001 e la Legge 190/2012 si pongono lo stesso obiettivo e cioè quello di garantire un sistema di legalità all'interno delle strutture complesse come Gubbio Cultura, sistema che dovrà essere rispettato da tutti i soggetti che vi operano all'interno o che, a vario titolo, interagiscono con l'Ente.

Il D.Lgs. n.33/2013 ha approvato, in via definitiva, la disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A..

Detto documento è consultabile sul sito istituzionale di Gubbio Cultura.

Il nuovo decreto n.39 del 2013 stabilisce invece una serie articolata di cause di inconferibilità e di incompatibilità con riferimento alle seguenti tipologie di incarichi:

- incarichi amministrativi di vertice;
- incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni;
- incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico.

Detto documento è consultabile sul sito istituzionale di Gubbio Cultura.

## **4. Organismo di Vigilanza**

### **4.1 Nomina e attribuzioni**

L'Organismo di Vigilanza, composto da un soggetto esterno/Presidente e da un membro interno alla società nominati dall'Amministratore Unico di Gubbio Cultura, è l'organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del M.O.G. nonché di proporre gli aggiornamenti in caso di necessità.

L'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo anche O.d.V.) ha i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettiva osservanza del M.O.G. attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli da questo previsti nelle aree a rischio di reato;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del M.O.G., cioè della sua capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- sottoporre tempestivamente all'Amministratore Unico le proposte per l'aggiornamento del M.O.G. nel caso di modifiche della normativa o degli assetti organizzativi di Gubbio Cultura o, qualora risulti necessario, a seguito dei controlli eseguiti;
- sollecitare l'Amministratore Unico alla predisposizione od integrazione della normativa interna finalizzata alla prevenzione dei rischi;
- identificare e misurare tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali procedendo all'aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate accedendo direttamente alla relativa documentazione nel caso di segnalazioni ricevute o qualora si siano evidenziate disfunzioni del M.O.G. o si sia verificata la commissione dei reati presupposto;
- trasmettere all'Amministratore Unico gli elementi per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare nei confronti di colui o coloro che siano incorsi nell'inosservanza delle disposizioni del M.O.G.;
- relazionare periodicamente all'Amministratore Unico e al Socio Unico sui risultati dell'attività svolta.

#### **4.2 Requisiti dell'Organismo e dei suoi componenti**

Il punto b), comma 1 dell'art 6 del D.Lgs. 231/01 dispone che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'indipendenza dell'O.d.V. è garantita dalla terzietà dei suoi membri, mentre la sua autonomia è assicurata dal budget di spesa annuale, di cui può liberamente disporre, definito con delibera dell'Amministratore Unico.

Per assicurare la necessaria professionalità dell'operato dell'O.d.V. devono essere nominati nell'incarico persone munite, anche disgiuntamente, delle sotto indicate competenze specialistiche:

- approfondita conoscenza delle norme legislative attinenti al D.Lgs.231/01;
- capacità di analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione dei possibili comportamenti sanzionabili;

- capacità di analisi dei processi organizzativi;
- capacità di elaborazione delle procedure di prevenzione della commissione dei reati presupposto adeguate alle dimensioni aziendali,
- capacità di effettuare efficaci controlli sulle modalità di svolgimento delle attività relative a processi sensibili.

### **4.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di membro dell'O.d.V.:

1. l'essere stato dichiarato interdetto, inabilitato o fallito o essere stato condannato a pena, anche non definitiva, che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
2. l'essere stato condannato ad una pena, anche non definitiva, o averla patteggiata, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
3. il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell' Organismo di Vigilanza.

### **4.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, predispone un documento che regola le attività di propria competenza. Tale documento deve contenere:

- la pianificazione delle attività;
- la disciplina dei flussi informativi "da e verso" Gubbio Cultura;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- la verbalizzazione delle proprie riunioni e delle attività di controllo eseguite;
- la gestione delle segnalazioni.

### **4.5 Referente aziendale o membro interno O.d.V.**

Il referente aziendale o membro interno dell'O.d.V., cioè colui che ha la funzione di costituire il tramite tra Gubbio Cultura e l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- indicare all'O.d.V gli interlocutori aziendali cui riferirsi per le proprie attività operative;

- contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi, interessando, di volta in volta, i responsabili dei presidi organizzativi nei Servizi di competenza, così come identificati nell'organigramma aziendale;
- comunicare al Presidente dell'OdV che a sua volta comunicherà all'Amministratore Unico le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare l'Organismo di Vigilanza, su segnalazione dei responsabili dei Servizi, delle modifiche organizzative che rendono necessari l'aggiornamento dell'analisi dei rischi;

Il Presidente dell'OdV relaziona all'Amministratore Unico e al Socio Unico sulle attività svolte dall'O.d.V.

#### **4.6 Flussi informativi**

Affinché il M.O.G. sia efficace strumento di prevenzione dei reati presupposto è particolarmente importante la regolamentazione dei flussi informativi che devono intercorrere tra Gubbio Cultura e l'O.d.V. Tali flussi, salvo casi particolari sotto specificati, avvengono tramite il membro interno all'OdV e le singole comunicazioni devono essere archiviate e protocollate su supporto cartaceo e distinte in base all'area organizzativa di appartenenza del mittente originario, salvo le segnalazioni anonime che comunque devono essere anch'esse protocollate.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato dall'Amministratore Unico in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, richiedere un incontro all'Amministratore Unico, per aggiornamenti in merito alle attività istituzionali svolte e/o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

#### **4.7 Gestione delle segnalazioni**

Tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti difformi dal Modello stesso, da chiunque tenuti, a mezzo lettera o e-mail all'indirizzo: [paolagiovanna.lai@avvocatiperugiapec.it](mailto:paolagiovanna.lai@avvocatiperugiapec.it).

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni. L'O.d.V valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione,

discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità di chi ha fatto la segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Gubbio Cultura o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni pervenute all' O.d.V. sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso solo ai componenti dell'O.d.V.

In questa sede si ricorda quanto previsto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 che ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala degli illeciti prevedendo che "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

## **5. Pubblicizzazione del Modello**

Al fine di garantire l'efficacia del M.O.G. come strumento di prevenzione e controllo, Gubbio Cultura provvede con modalità idonee ad assicurarne la diffusione e la effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello.

### **5.1 Comunicazione del Modello**

Gubbio Cultura comunica i contenuti del Modello e del Codice etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari attraverso i mezzi ritenuti più opportuni; nello specifico a tutto il personale dipendente verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta adozione del M.O.G. ai sensi del d.lgs 231/01 da parte dell'Azienda;
- si invita a consultare copia dello stesso o nel formato elettronico sul sito aziendale o nella copia cartacea conservata presso la sede dell'Ente.

L'Azienda inoltre comunica l'adozione ed il contenuto del Modello e l'adozione e contenuti del Codice Etico e sanzionatorio ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

### **5.2 Formazione del Personale**

Tutti i soggetti interni destinatari del M.O.G. devono essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate nel Modello.

Il piano di formazione è predisposto dal Datore di Lavoro ed è comunicato al Socio Unico.

Il piano di formazione deve prevedere:

- un seminario iniziale per l'illustrazione della legge e del M.O.G. rivolto ai dipendenti che presidiano le diverse aree aziendali;
- corsi di aggiornamento in presenza di adeguamenti del Modello intervenuti a seguito di modifiche legislative e/o organizzative;
- un monitoraggio continuo del processo formativo;
- l'informativa della vigenza del Modello nella lettera di assunzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica, d'intesa con il Datore di Lavoro, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

### **5.3 Verifiche periodiche**

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

- a) verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso: tale verifica si svolge attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello;
- b) verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

A seguito delle verifiche summenzionate, viene stipulato un report da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico di Gubbio Cultura (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzi le possibili lacune e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.