



CISET – Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica
Codice Ente 2772



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 22/12/2016**



Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica



REVISION HISTORY	
	CHANGES / REMARKS
01	Prima emissione 22/12/2016 Approvazione CdA 22/12/2016



INDICE – Parte Generale

Definizioni	4
Premessa. CISET - Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica	5
1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante	8
2. Le Linee Guida	9
3. Il Modello	10
3.1 La costruzione del Modello	10
3.2 La funzione del Modello	11
3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	11
3.4 L’adozione del Modello e successive modifiche	12
4. I Processi Sensibili di CISET	13
5. L’organismo interno di vigilanza (OdV)	15
5.1 Identificazione dell’Odv e requisiti. Nomina e revoca	15
5.2 Funzioni e poteri dell’organismo interno di vigilanza	16
5.3 Reporting dell’OdV verso il vertice aziendale	18
5.4 Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	19
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	20
6. Adozione e modifiche del Modello da parte di CISET	20
7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello	21
7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	21
7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner	21
8. Sistema disciplinare	22
8.1 Funzione del sistema disciplinare	22
8.2 Misure nei confronti di Dipendenti	22
8.2.1 Violazioni del Modello	22
8.2.2 Sanzioni	23
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori	24
8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	24
9. Verifiche sull’adeguatezza del Modello	24



1. Definizioni

CCNL	contratto applicato dal CISET
Consulenti	coloro che agiscono in nome e/o per conto di CISET sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
Dipendenti	tutti i dipendenti (compresi eventuali dirigenti) di CISET in quanto coinvolti a qualsiasi titolo nei Processi Sensibili
Decreto	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
Linee Guida	le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dalla Regione Veneto
Modello	il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001;
Operazione Sensibile	operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria
Organi Sociali	i membri del Consiglio di Amministrazione del CISET
Organismo di Vigilanza o OdV	l’Organismo di vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Partner	controparti contrattuali di CISET, quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili
Processi Sensibili	attività di CISET nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati
Reati	i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001



2. Premessa. Ciset – Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica

Il Ciset – Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica (di seguito CISSET o Ente) è associazione privata senza scopo di lucro partecipata da Università Ca’ Foscari Venezia e dalla Regione Veneto. L’associazione intende contribuire alla ricerca ed alla formazione in ambito turistico unendo alle necessarie competenze tecnico scientifiche un elevato senso di responsabilità e integrità morale.

L’attività del Ciset si articola in due principali ambiti:

- Ricerca e consulenza
- Formazione

2.1 Ricerca e consulenza

Sei sono le aree in cui il Ciset opera:

1. Domanda e mercato
2. Destinazione, territorio e mobilità
3. Impatto economico e sostenibilità
4. Cultura e Turismo
5. Nuove tecnologie
6. Analisi e sviluppo delle imprese

1. **Domanda e mercato:** Ciset supporta imprese e destinazioni nel leggere il turismo e le sue tendenze. In particolare creando strumenti ad hoc per gli operatori (indagini di mercato, segmentazione della domanda, osservatori), fornendo previsioni continuative sull’andamento del mercato (indagine congiunturale sulle aspettative degli operatori turistici; modello TRIP sui flussi da e verso l’Italia), supportando i produttori di dati (Eurostat, UNWTO, ISTAT) per lo sviluppo di informazioni omogenee utili ad orientare le decisioni, approntando Osservatori turistici (Regione del Veneto, province di Treviso e Siena, e altri). Per quanto riguarda l’analisi dei mercati e relative linee di azione per conto di varie organizzazioni pubbliche e private, tra cui l’Ente del Turismo del Messico, la Regione del Veneto e Fiere di Parma, il Ciset ha tracciato una serie di interventi per azioni mirate di promozione e marketing sui mercati nazionale ed internazionale, a partire da un’analisi delle caratteristiche dei turisti attuali e potenziali e dei loro stili di vacanza. Il Ciset collabora infine con gli enti statistici nazionali e internazionali al fine di creare informazioni comparabili e utili al decisore pubblico e privato.
2. **Destinazione, territorio e mobilità:** Integrando competenze e un approccio di sistema, operiamo per guidare le azioni degli operatori pubblici e privati tramite l’identificazione dei



fattori competitivi chiave di una destinazione e delle sue potenzialità di sviluppo, il monitoraggio delle performance, per valutare i segnali evolutivi, l’analisi dell’accessibilità fisica (trasporti) e virtuale (Internet e reti) e la realizzazione di piani di sviluppo e di marketing strategico.

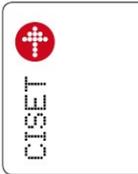
3. **Impatto economico e sostenibilità:** Ciset analizza l’importanza economica del turismo ed è protagonista dell’attuale dibattito sulla sostenibilità in ambito turistico e sul turismo responsabile in particolare attraverso lo sviluppo di modelli di misurazione dell’impatto della spesa turistica in termini di PIL, occupazione e prezzi, il monitoraggio dell’apporto fornito dal turismo allo sviluppo economico nazionale e regionale, la valutazione del turismo responsabile e della CSR (Corporate Social Responsibility) nelle imprese turistiche. Il Centro è punto di riferimento per la valutazione dell’impatto del turismo nell’economia dell’Italia e delle diverse regioni ed è consulente di varie istituzioni internazionali e nazionali per la misurazione del valore del turismo.
4. **4.Cultura e Turismo:** Ciset crea strumenti per fare delle risorse culturali e territoriali un valore. Grazie ad una pluridecennale esperienza nella definizione di strategie di sviluppo sostenibile per i centri d’arte e di una conoscenza approfondita dei trend del turismo culturale, offrendo metodi e strumenti di gestione della domanda e dell’offerta nelle destinazioni culturali e nei singoli attrattori, valutazione delle opportunità di investimento, in relazione all’attrattività attuale e potenziale delle risorse (storiche, archeologiche, museali, ecc.) nei diversi mercati turistici;piani di valorizzazione e promozione degli attrattori.
5. **Nuove tecnologie:** Ciset esplora dagli anni '90 gli effetti dell’innovazione tecnologica sull’industria turistica nel suo complesso, fornendo analisi degli utenti web e supporto allo sviluppo di linee guida per l’ottimizzazione dei contenuti dei siti, valutazione dell’utilizzo delle tecnologie nelle imprese turistiche e del loro impatto sui modelli di business e sui processi interni, linee guida per la costruzione di sistemi informativi turistici integrati a livello di destinazione.
6. **Analisi e sviluppo delle imprese:** Ciset supporta le imprese turistiche nel migliorare e ridefinire le proprie strategie organizzative e gestionali, tramite la valutazione delle performance aziendali e identificazione delle variabili chiave per la gestione e la redditività, per le imprese alberghiere, modelli di monitoraggio del bilancio aziendale, analisi degli effetti del ricambio generazionale su struttura e performance e definizione delle linee guida per la gestione futura.

2.2 Formazione

Caratteristica del CISET è quella di affiancare all’attività di consulenza e ricerca un’attività continua di alta formazione specialistica, rivolta sia a neo-laureati sia a professionisti del settore.



**CISET – Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**



L'intero staff CISET infatti è coinvolto in entrambe le aree di attività, in modo da offrire ai partecipanti una conoscenza approfondita e sempre aggiornata del settore turistico.

La più nota tra le attività formative è il MASTER IN ECONOMIA E GESTIONE DEL TURISMO. Creato dal CISET con l'obiettivo di dar vita ad una classe manageriale per il turismo è ora uno dei corsi post- laurea storici e più accreditati del settore.

Al Master si affiancano l'organizzazione e la partecipazione come consulenti, coordinatori e docenti, ad altri corsi indirizzati ad operatori del settore turistico, dirigenti pubblici, imprenditori, scuole e università.

CISET, quale ente accreditato alla Formazione Superiore presso la Regione Veneto, organizza attività di formazione integrata e specialistica per disoccupati a livello locale, finanziata tramite fondi FSE/FESR, autonomamente o in collaborazione con altri enti, università o scuole in Italia e all'estero.

CISET è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, l'Associazione ha avviato 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 ad implementare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello").

7

Attraverso l'adozione del Modello, il CISET intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico dell' Ente;
- consentire all'Ente, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.



3. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti nove tipologie:

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
 - (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
 - (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
 - (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; e
 - (e) i reati contro la personalità individuale;
 - (f) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
 - (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
 - (i) il "reato transnazionale", previsto dall'art. 4 del D.Lgs 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e
 - I) sia commesso in più di uno Stato;
 - II) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - III) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - IV) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
 - (l) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
 - (m) reati in materia di delitti contro l'industria e il commercio;
 - (n) reati in materia di violazione del diritto di autore
- Per una più ampia trattazione del D.Lgs. 231/01 si rinvia all'Appendice.



2. Le Linee Guida

CISET, ente accreditato dalla Regione Veneto, nella predisposizione del presente Modello si è ispirato alle Linee Guida elaborate dalla stessa Regione Veneto in attuazione della D.g.r 2120/2015. Con l’approvazione delle predette delibere, infatti, la Regione Veneto ha evidenziato come l’applicazione del d.lgs. 231/2001 alla filiera degli operatori accreditati alla formazione è da intendersi come ulteriore garanzia dell’efficienza e della trasparenza dell’operato sia della Regione che dell’Ente accreditato.

La finalità del provvedimento è quella di garantire un maggior presidio dei rischi relativi ai processi aziendali più significativi e di rafforzare i sistemi di controllo degli enti che, in virtù dell’accreditamento regionale, possono accedere a finanziamenti pubblici per l’erogazione di attività formative. Il Decreto legislativo 231/2001 ha infatti introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, da una sua unità organizzativa autonoma, da chi esercita di fatto poteri di gestione e controllo e da persone soggette a direzione e vigilanza.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 231/01 rappresenta il sistema di responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica per gli illeciti dipendenti da determinate tipologie di reato. Accanto alla responsabilità del singolo, anche l’ente è chiamato a rispondere se, prima della commissione del fatto, non ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della tipologia di quello che si è verificato.

Il presente Modello, quindi, è stato elaborato tenendo conto della specificità dell’applicazione del d.lgs.231/2001 nel contesto della formazione, ma non esaurisce la sua efficacia al territorio veneto, poiché si estende a tutti i territori ove si svolgono le attività dell’Ente.

La scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso - come peraltro precisano espressamente le Linee Guida. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell’Ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida citate che, per loro natura, hanno carattere generale.



3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all’emanazione del D.Lgs. 231/2001 ed all’adozione delle precitate norme di Regione Veneto, CISSET ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all’art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) “As-is analysis”. L’identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere e relativo manuale, organigrammi, ecc.) e un’intervista con il soggetto responsabile nell’ambito della struttura aziendale mirate all’individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L’analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un’interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare “focus” sugli elementi di “compliance” e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di CISSET sono quelli descritti al successivo cap. 4.

2) Effettuazione della “gap analysis”. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell’attività economica svolta da CISSET.

La Parte Generale contiene l’indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (Parte Speciale n. 1) è denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.



La seconda Parte Speciale (Parte Speciale n. 2) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (Parte Speciale n. 3) è denominata “Salute e sicurezza dei lavoratori” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente a CISET di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporate governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di CISET, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a CISET di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Dirigenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse dell’Ente nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per l’Ente.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’organismo di vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is”) esistenti e già ampiamente normati nel manuale e operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;



- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di corporate governance e dal sistema di procedure già in essere.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono;

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l’attribuzione ad un organismo di vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell’organismo di vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all’organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4 L’adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, CISET ha ritenuto necessario procedere con l’adozione del presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 novembre 2016 e con la medesima delibera ha istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni, fermo restando quanto previsto nel successivo capitolo 6.1, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CISET, in via autonoma o su istanza dell’Organismo di Vigilanza, salva la facoltà di quest’ultimo di delegare. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l’efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal delegato non è sospesa.



4. I Processi Sensibili di CISET

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs 231/2001, l’analisi del rischio condotta da CISET, in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d’impresa, ha individuato quali reati interessati dal rischio di commissione:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari limitatamente ai principi di veridicità e attendibilità dei dati contabili, considerata la natura giuridica dell’Ente
- c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute nei luoghi di lavoro.

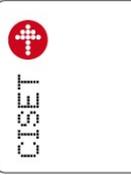
Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili e, a seguito dell’effettuazione di interviste con le persone aventi ruoli di responsabilità nell’Ente e della verifica delle prassi aziendali invalse nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

- a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A. Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che CISET intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:
 - rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell’attività corrente di ricerca e formazione (Ministeri, Regioni, Università, ecc.);
 - rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
 - richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici per l’attività di formazione;
 - assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
 - gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).
- b) Processi Sensibili nella gestione dell’Ente (reati societari)
 - predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell’Ente (bilancio d’esercizio)
- c) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro
 - ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale dell’Ente
 - gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
 - gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
 - adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
 - processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



CISET – Centro Internazionale di Studi sull’Economia Turistica
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001



- attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati. L’OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell’evoluzione legislativa o dell’attività aziendale – potranno essere ricomprese nell’elenco dei Processi Sensibili.



5. L’organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell’organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento deve essere un organismo dell’Ente (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che i quattro principi portanti nella scelta sono: autonomia, indipendenza, onorabilità e continuità d’azione:

Autonomia: gli autonomi poteri di iniziativa e controllo devono essere intesi come libertà di azione e autodeterminazione. Per soddisfare tali requisiti si suggerisce di collocare l’OdV, quale unità di staff, nell’ambito della struttura aziendale, esonerarlo da mansioni operative che possano pregiudicarne l’obiettività di giudizio e preservarlo da forme di condizionamento da parte dell’Ente ed in particolare del management aziendale.

Indipendenza: il requisito dell’indipendenza deve essere inteso quale necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, e di indipendenza nei confronti dell’Ente e, quindi, del suo management. E’ compito dell’OdV effettuare opportuni accertamenti.

Onorabilità: oltre alle prerogative di indipendenza, si suggerisce di valutare gli ulteriori requisiti di onorabilità, desumibili dalla normativa civilistica e segnatamente “l’interdetto, l’inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi”. Non può essere eletto membro di un OdV un soggetto che abbia fatto parte della governante di un ente cui sia stato revocato l’accreditamento o che sia stato sospeso per gravi irregolarità negli ultimi 36 mesi.

Continuità d’azione: l’OdV deve poter svolgere una costante attività di monitoraggio sul modello; per “continuità d’azione” si intende sottolineare la necessità che la vigilanza sul Modello non sia discontinua ma, al contrario, sia svolta con una periodicità tale da consentire all’OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale [...].

Le linee guida suggeriscono inoltre che la composizione dell’OdV, di tipo monocratico o collegiale, sia direttamente correlata alla complessità strutturale dell’ente accreditato (dimensioni, organizzazione interna, numero di sedi formative sul territorio, ecc.) [...] e che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione.

L’autonomia presuppone che l’OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di CISET, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all’OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, al Presidente del Collegio dei Revisori, riconosciuto come il più adeguato a svolgere le



funzioni di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione.

E’ pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all’OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l’OdV di CISET si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell’OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L’OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato dal Consiglio di Amministrazione, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l’eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

5.2 Funzioni e poteri dell’organismo interno di vigilanza

All’OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull’osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
2. sull’efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

16

A tal fine, all’OdV sono altresì affidati i compiti di:

A) Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l’emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. condurre ricognizioni sull’attività aziendale ai fini dell’aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CISET, soprattutto nell’ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);
- e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l’OdV



ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere informato dal management:

- sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre CISET al rischio concreto di commissione di uno dei Reati;
 - sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto dell’Ente nell’ambito di Operazioni Sensibili;
- f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

B) Formazione:

- a. coordinarsi con il responsabile aziendale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti, ed Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- b. predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione aziendale dedicata, lo spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;
- c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

17

C) Sanzioni:

- a. coordinarsi con il management aziendale per valutare l’adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest’ultimo per l’irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

D) Aggiornamenti:

- a. recepire la normativa rilevante e verificare l’adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c. indicare al management le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in CISET, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L’attività dell’OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l’organo amministrativo è chiamato a svolgere un’attività di valutazione sull’adeguatezza del suo operato. L’OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organismi societari - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere



ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. Al fine di garantire che l’attività dell’OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l’OdV sia un organo riferibile all’Ente e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell’ausilio di tutte le strutture dell’Ente ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l’esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all’OdV. Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di amministrazione ha la discrezione di approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall’OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell’azione dell’OdV, quali ad esempio la calendarizzazione della sua attività, la verbalizzazione delle riunioni (in caso di organo collegiale), la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all’Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell’OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello. L’OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Consiglio di Amministrazione ed Assemblea). L’autonomia e l’indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell’OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l’efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all’ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall’OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

5.3 Reporting dell’OdV

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali criticità, all’esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

Il reporting dell’OdV è verso il Consiglio di Amministrazione. A tal fine, l’OdV incontra il Consiglio di Amministrazione ogni sei mesi e, annualmente, predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione sull’attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l’esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 9 e l’esito delle stesse, l’eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Qualora l’OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati;



In particolare, il reporting ha ad oggetto:

- a) l’attività svolta dall’ufficio dell’OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CISET, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall’OdV.

Fermo restando i termini di cui sopra il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

5.4 Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L’OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CISET ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all’OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti eventualmente previste contrattualmente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, ne riferiscono direttamente all’OdV. I Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all’OdV;
- l’OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8 (Sistema Disciplinare);
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all’OdV personalmente o per iscritto in forma non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l’anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell’Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.



Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano CISET, i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate all’Ente dai Dipendenti, dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o Dirigenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall’OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L’accesso al data base è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l’autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

6. Adozione e modifiche del Modello da parte di CISET e dei propri partner

Considerata la frequenza e natura delle attività svolte in partnership dal CISET il presente Modello, nei suoi principi e regole generali, è recepito da parte degli Enti che intrattengono rapporti di Associazione Temporanea o similari con CISET, in relazione ai Processi Sensibili in cui gli stessi sono effettivamente coinvolti. Per la parte inerente ai Processi Sensibili, dette società devono adeguare il contenuto delle proprie procedure alla specifica realtà in cui le stesse operano.

Ogni modifica ed integrazione apportata da CISET al proprio Modello viene comunicata tempestivamente ai propri partner che la recepiranno nelle proprie procedure, se adeguate alla realtà aziendale di questi ultimi, con apposita delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.



7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell’efficacia del presente Modello, è obiettivo di CISET garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall’attività realizzata in questo campo dall’OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- **La comunicazione iniziale**

L’adozione del presente Modello è comunicata dal Presidente a tutti i Dipendenti e presenti in azienda al momento dell’adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del presente Modello. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Essi sono destinati a frequentare inoltre corsi di formazione e di aggiornamento interni.

- **La formazione**

L’attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza dell’Ente.

In particolare, CISET ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, corsi in aula).

7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell’esigenza di CISET che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A tal fine il modello viene reso disponibile mediante pubblicazione online.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello ovvero di presa visione, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.



Qualora la presa visione avvenga online la dichiarazione di accettazione e di impegno di cui sopra viene resa in forma scritta.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all’adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso.

8. Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l’azione di vigilanza dell’OdV ed ha lo scopo di garantire l’effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell’art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità dell’Ente.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

8.2 Misure nei confronti di Dipendenti

8.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per l’ente nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano l’ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi



richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell’Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente e del Medico, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l’Ente può ragionevolmente ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata. Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e del Presidente dell’Ente. L’ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’Odv resta in ogni caso il Presidente dell’Ente, osservate le competenze del Consiglio di Amministrazione come da Statuto.

8.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all’importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

23

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.



Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per CISET è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da CISET in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.