



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

NOVITA' ED AGGIORNAMENTI LEGGE 231/2001

# IL MODELLO ORGANIZZATIVO ED I PIANI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**Ascensionato Raffaello Carnà, Ph.D.**  
carna@studiocarna.it

Milano, 15 gennaio 2015

# La legge 6 novembre 2012, n. 190 ed il D.P.R. 62/2013

## Pubblica Amministrazione

Tra gli adempimenti introdotti dalla Legge 190/2012 a carico delle pubbliche amministrazioni si annoverano:

- **Piano Nazionale Anticorruzione** (a livello nazionale);
- **Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione** (a livello della singola PA).

Ulteriore strumento di gestione dei rapporti fra soggetti pubblici e privati è il **Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013)**.

## Aziende Private

Impatto sul sistema di controllo interno;  
Rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## **Gli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 a carico delle Pubbliche Amministrazioni: il Piano Nazionale Anticorruzione**

La funzione del **Piano Nazionale Anticorruzione** (PNA) è di assicurare l'attuazione *coordinata* delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione è costruito sulla base delle Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale.

# Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

si fonda sulla mappatura delle attività a rischio reato;

indica i presidi volti a ridurre il rischio;

individua il/i soggetto/i incaricati della vigilanza;

stabilisce un sistema sanzionatorio;

impone l'attività formativa;

**deve prevedere un sistema di monitoraggio e di reporting periodico;**

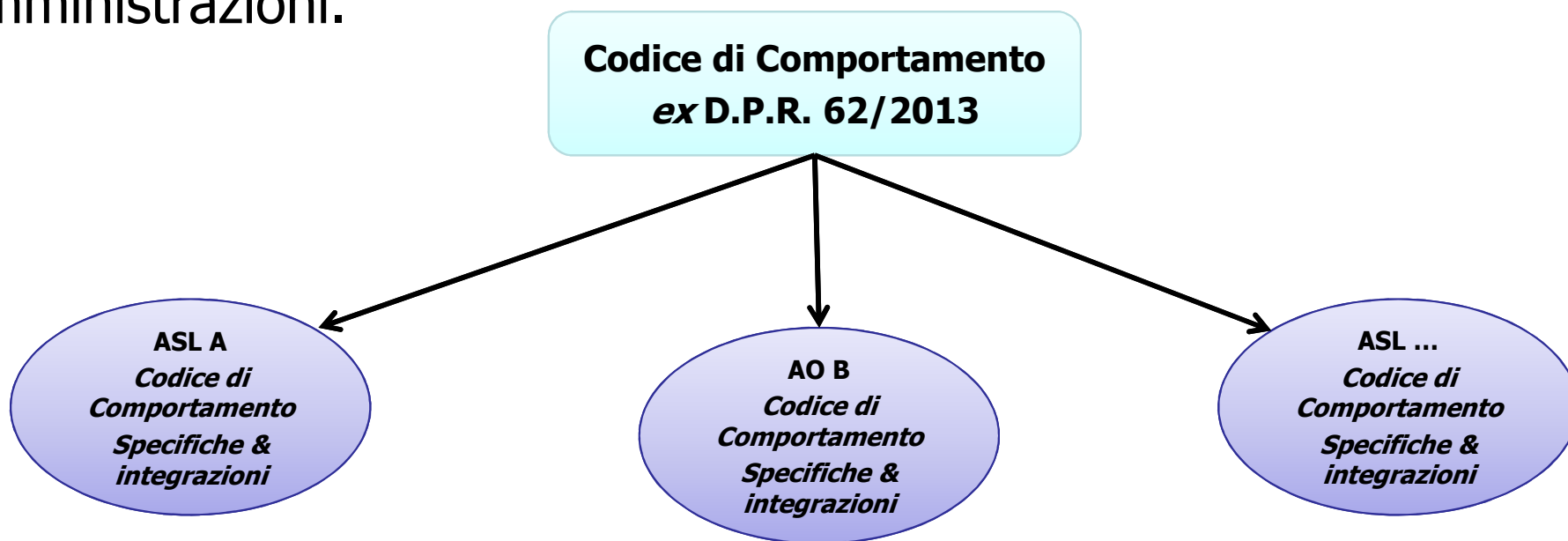
**deve prevedere un sistema di gestione del whistleblowing;**

(...).

# Il D.P.R. 62/2013 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Il Codice di Comportamento *ex* D.P.R. 62/2013 definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Le previsioni del suddetto Codice sono specificate ed integrate dai Codici di Comportamento adottati a livello delle singole Amministrazioni.



# Codici di Comportamento delle ASL – esemplificazione

	Milano	Treviso	Bologna	Cagliari	Caserta
Omaggi utilità	<p>Max. 100€ cad.; Max. totale annuo 200€. (Si considerano tra le altre utilità anche i casi di finanziamenti privati a convegni e corsi)</p>	<p>Max. 150€ cad.; Max. totale annuo 150€.</p>	<p>Max. 150€ cad.; Max. totale annuo 150€ da uno stesso soggetto.</p>	<p>Max. 100€ cad.; Max. totale annuo 100€.</p>	<p>Max. 100€ cad.; Max. totale annuo non specificato (ex DPR 62/2013 pari a 150€).</p>
Incarichi di collaborazione	<p>Divieto incarichi di collaborazione (di qualsivoglia veste giuridica) da soggetti che hanno/hanno avuto un interesse economico significativo nel biennio precedente.</p>	<p>Divieto incarichi di collaborazione (gratuiti o retribuiti) da soggetti che hanno/hanno avuto un interesse economico significativo nel biennio precedente.</p>	<p>Divieto incarichi di collaborazione o rapporti da cui derivi un qualunque vantaggio economico con soggetti che hanno/hanno avuto un interesse economico significativo nel biennio precedente.</p>	<p>Incompatibilità con ogni attività di collaborazione con soggetti in rapporti contrattuali con l'azienda. Divieto incarichi di collaborazione di qualunque tipo da soggetti privati che hanno/hanno avuto un interesse economico significativo nel triennio precedente.</p>	<p>Divieto incarichi di collaborazione (di qualsivoglia veste giuridica) da soggetti che hanno/hanno avuto un interesse economico significativo nel biennio precedente.</p>

# Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Codice di Comportamento

Può affermarsi che la Legge Anticorruzione abbia introdotto a carico delle PA un sistema preventivo «simile» a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001 per le aziende private:

## Pubblica Amministrazione

- ✓ PNA/PTPC
- ✓ Valutazione rischio Corruzione
- ✓ **Implementazione di sistemi di riduzione del rischio**
- ✓ Responsabile Prevenzione

## Codice di Comportamento

## Aziende

- ✓ Modello Organizzativo
- ✓ Valutazione rischio 231
- ✓ **Implementazione di sistemi di riduzione del rischio**
- ✓ Organismo di Vigilanza

## Codice Etico

### **Corruzione tra privati – art. 2635 c.c.**

*Comma 1 - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, **gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori** che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.*

*Comma 2 - Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è **sottoposto alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti indicati al primo comma.*

*Comma 3 - **Chi dà o promette** denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.*

...

*Comma 5 - Si procede **a querela** della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una **distorsione della concorrenza** nella acquisizione di beni o servizi.*



### ***Corruzione tra privati – D.Lgs. 231/2001, Art. 25, let. S-bis)***

*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal **terzo comma** dell'articolo 2635 del codice civile, si applica (ndr) la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote*

**La sanzione 231 riguarda solo l'Ente corruttore**

***Art. 53 - White list antimafia***

Sono definite come maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa le seguenti attività:

- a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;*
- b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;*
- c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;*
- d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;*
- e) noli a freddo di macchinari;*
- f) fornitura di ferro lavorato;*
- g) noli a caldo;*
- h) autotrasporti per conto di terzi;*
- i) guardiania dei cantieri.*

## ***Pagamenti al personale della PA***

*Art. 1, comma 42, L. 190/2012 (11) - Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6 (art. 53, Dlgs. 165/2001, ndr), i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.*

## ***Assunzione del personale appartenuto alla PA***

Art. 1, comma 42, L. 190/2012 (16-ter) - *I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, **non possono svolgere**, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, **attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.***

L'adozione del Piano Triennale per gli enti pubblici e le partecipate pubbliche impone alle aziende private che si interfacciano con **la Pubblica Amministrazione di rivisitare i propri modelli «231»**.

In altri termini, si impone alle imprese private un confronto con i piani anticorruzione: l'impresa privata che si interfaccia con l'ente pubblico dovrà quindi coordinarsi con gli adempimenti stabiliti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dalla Pubblica Amministrazione di riferimento.

Nel Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'impresa privata si dovranno quindi prevedere adempimenti coerenti con quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di Comportamento dell'ente pubblico con cui l'impresa intrattiene (o potrà intrattenere) rapporti.

<b>Processo Sensibile - Attività Strumentale (esemplificazione)</b>	<b>Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001</b>	<b>Legge 190/2012 D.P.R. 63/2013</b>
Gestione delle consulenze ad HCPs e personale della PA	razionale, congruità, evidenza, limiti, disclosure code (HCPs, HCOs), altro.	PTC, C.C., limiti specifici, autorizzazione preventiva ed informativa all'Ente, comunicazione del pagamento, verifica status lavorativo "precedente", conflitto di interessi.
Gestione degli inviti ed Organizzazione di Congressi e Convegni	coerenza con la specializzazione, limiti di ospitalità, durata, normative speciali (ECM), disclosure code (HCPs, HCOs), altro.	PTC, C.C., limiti specifici, autorizzazione preventiva ed informativa all'Ente, conflitto di interessi, altro.
Gestione delle liberalità	non devono essere sollecitate, delibera di accettazione, evidenza dell'utilizzo, limiti di ripetitività e di valore, disclosure code (HCOs), altro.	PTC, C.C., eventuali divieti per HCOs o Fondazioni/Enti di Diritto Pubblico, conflitto di interesse, limiti specifici, altro.
Rapporti istituzionali con la PA (es. Kam)	tracciabilità dei contatti, visita in "coppia", formalizzazione delle attività, dialettica sul piano istituzionale/scientifico, altro.	PTC, C.C., limiti specifici, altro.
Partecipazione a gare	gestione del bando di gara, formalizzazione del processo di definizione dei prezzi, tracciabilità del processo, altro.	PTC, C.C., limiti specifici, conflitto di interesse, interesse economico rilevante, altro.



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

NOVITA' ED AGGIORNAMENTI LEGGE 231/2001

# L'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NELLA VALUTAZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

**Ascensionato Raffaello Carnà, Ph.D.**  
carna@studiocarna.it

Milano, 15 gennaio 2015

# Introduzione

L' **art 6** del D.Lgs. 231/01 prevede, in caso di commissione di uno dei reati previsti, la responsabilità dell' ente se:

- ✓ questo non ha adottato ed **efficacemente attuato** modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (*lett. a*)
- ✓ il compito di vigilare sul **funzionamento** e **l'osservanza** dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*lett. b*)
- ✓ le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione (*lett. c*)
- ✓ non vi sia stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui al secondo punto (*lett. d*)



# Introduzione

La circolare del CNDC n. 26/IR del 10 novembre 2011 è dedicata a trattare l'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione (e Controllo, *ndr*) ex D.Lgs. N. 231/2001.

Il documento descrive le ragioni che rendono oramai sostanzialmente "obbligatoria" l'adozione di un Modello 231 quale indispensabile "*meccanismo integrato di gestione del rischio ... per giungere all'attivazione di opportuni sistemi di controllo e prevenzione di comportamenti illeciti e di qualsiasi altra forma di rischio*".

I protocolli di gestione del rischio non si devono limitare ai soli processi autorizzativi e decisionali, ma quale schema idoneo a prevenire il verificarsi dei reati presupposto mediante:

- *Segregazione delle funzioni;*
- *Sistema di deleghe e procure;*
- *Tracciabilità delle operazioni;*
- *Adeguati flussi informativi continui.*

# Introduzione

Secondo il CNDC, oltre ai casi in cui l'adozione del Modello sia obbligatoria (ad esempio: quotazione segmento STAR, leggi regionali, etc.), *“in termini più ampi la valutazione dell'esposizione al rischio di compimento di reati presupposto non può essere omessa dagli amministratori ... (si impone, ndr) l'adozione di **delibere consiliari di espressa esclusione della necessità di adottare un Modello dovendosi, negli altri casi, dare per scontata la sua necessità**”*

Dopo aver valorizzato i profili ed i benefici “culturali” sottostanti l'adozione del Modello, il CNDC evidenzia come la decisione non debba essere condotta secondo parametri “costi-benefici” ma dovrà essere finalizzata ad indentificare nel Modello *“un potente strumento di corporate governance e risk management ... che influenzerà ... (anche, ndr) il contesto economico generale del Paese”*.

# Introduzione

Opportuno distinguere:

1. il caso in cui l'attività di Organismo di Vigilanza sia svolta dal Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. 231/01 (introdotto dalla Legge n. 183 del 12 novembre 2011);
2. Enti "minori" e non particolarmente complessi sotto il profilo 231.

Qualora l'attività di Organismo di Vigilanza fosse svolta dal Collegio Sindacale, è necessario fare riferimento – tra gli altri - alle *Linee guida per l'organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e per il coordinamento con la funzione di vigilanza del collegio sindacale*, emanate dall'Istituto di ricerca dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (IRDCEC)

<http://www.irdcec.it/node/581>

# Il Piano di azione dell'ODV

L'attività dell'OdV deve essere idonea a "garantire" l'adeguatezza del Modello in relazione:

- ai rischi "mappati" sulla base della gravità residua (probabilità/impatto);
- ad attività straordinarie.

La pianificazione – di norma - si sviluppa su due livelli:

- pluriennale (rara, generalmente pari alla durata del mandato);
- annuale (o di periodo o di ciclo).

Deve dare adeguata evidenza alle risorse impiegate (umane e finanziarie) ad all'integrazione tra processi e reati presupposto



**PIANO DI AZIONE**

# Il Piano di azione dell'ODV

Nell'elaborazione del **Piano delle attività e della verifiche 231** si stabiliscono, sulla base del numero di risorse disponibili e della specificità realtà aziendale, le attività di monitoraggio che si intendono sviluppare.

In tale fase occorre tener presente i fattori di rischio precedentemente valutati, unitamente a:

- modifiche organizzative e normative
- indicazioni del management
- segnalazioni pervenute
- risultati dell'analisi:
  - dei flussi informativi verso l'OdV
  - del sistema sanzionatorio
  - flussi e reportistica periodica
- altro.

# Il Piano di azione dell'ODV

## Il piano di azione "parte" dall'analisi del rischio residuo...

XXXXX - Amministratore Delegato													
MAPPATURA dei RISCHI POTENZIALI della SOCIETA'											SEZIONE O.d.V. (K)		
FUNZIONE (A)	AREA / ATTIVITA' (B)	REATI (C)	MODALITA' DI COMMISSIONE (D)	ENTE P.A. (E)		SISTEMI E/O PROCEDURE AZIENDALI (F)	CONTROLLI STRUTTURATI E CONTINUATIVI (G)	RACCOMANDAZIONI / AREE DI MIGLIORAMENTO (H)	RISK GRADE Potenziale (I)		LIVELLO DI RISCHIO (J)	MONITORAGGIO O.d.V.	
				CHI	FREQUENZA				PROBABILITA'	IMPATTO		TIPO	FREQ.
AREE / PROCESSI / ATTIVITA' SENSIBILI POTENZIALMENTE SOGGETTE AI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231 / 2001													
AD / DIREZIONE GENERALE	<p><b>1) Area Rapporti Istituzionali / Generali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Contatti improntati all'attività di pubbliche relazioni, lobbying, scouting, in materia di sanità pubblica e delle opportunità di collaborazione con altri soggetti pubblici e privati;</li> <li>* Rapporti con funzionari politici di Regione, Province, Comuni;</li> <li>* Rapporti istituzionali con MINSAL;</li> <li>* Rapporti con opinion leaders, università, politici e funzionari a livello centrale e locale (Regione / provincia / comune);</li> <li>* Rapporti con funzionari di enti erogatori di finanziamenti pubblici.</li> <li>* Sottoscrizione della documentazione ai fini della acquisizione di contributi, finanziamenti concessi / erogati dallo Stato ovvero dalla Comunità Europea;</li> <li>* Rappresentanza della società in sede giudiziale e stragiudiziale.</li> </ul>	<p><b>Reati P.A.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Art. 316 bis.: Malversazione ai danni dello Stato</li> <li>* Art. 318 c.p.: Corruzione per atto d'ufficio</li> <li>* Art. 319 c.p.: Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio</li> <li>* Art. 322 c.p.: Istigazione alla corruzione</li> <li>* Art. 640 bis c.p.: Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche</li> <li>* Art. 316 ter c.p.: Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato</li> <li>* Art. 319 ter c.p.: Corruzione in atti giudiziari</li> </ul>	<p><u>Modalità di commissione</u></p> <p><b>A)</b> L' Amministratore Delegato per la "positiva" conclusione di un trattativa con la P.A. (autorizzazione di un farmaco, classificazione e prezzo, etc), per ottenere un vantaggio illecito sulla concorrenza (es. ottenimento di informazioni riservate, creazione di ostacoli all'iter amministrativo delle pratiche di autorizzazione e rinnovo, etc.), elargisce una somma di denaro o altra utilità ad un P.U. o persona da quest'ultimo indicata.</p> <p><b>B)</b> L' Amministratore Delegato, in fase contrattuale o precontrattuale per l'ottenimento di un finanziamento alimentato da fondi pubblici, fraudolentemente effettua dichiarazioni o fa produrre documentazione non veritiera e/o omette informazioni negative al fine di ottenere comunque il perfezionamento dell'accordo con la controparte pubblica.</p> <p>Le attività strumentali di creazione delle provviste finanziarie e/o altre utilità necessarie per la commissione dell'illecito possono essere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pagamenti diretti a P.U. utilizzando le risorse finanziarie della società e/o del Gruppo (ad esempio creando transazioni e fatturazioni intercompany ad hoc per allocare e utilizzare disponibilità finanziarie in società non incluse nel "perimetro 231");</li> <li>2. consulenze fittizie o a prezzi non di mercato a P.U. o a soggetti da questi indicati;</li> <li>3. consulenze / prestazioni di servizio fittizie o a prezzi non di mercato a terzi, partner o subsidiary per operazioni di kickback;</li> <li>4. assunzione di un soggetto appartenente alla P.A. o indicato da un P.U.;</li> <li>5. assegnazione di beni della società a P.U. o soggetti da questi indicati utilizzando, ad esempio, il veicolo del comodato o della "copertura" di un dipendente che ne risulterebbe formalmente in possesso;</li> <li>6. spese di rappresentanza, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni fittizie allo scopo di creare fondi "neri".</li> </ol>	<p>Pubblici Ufficiali e incaricati di Pubblico Servizio</p> <p>* Medici Specialisti</p> <p>* Funz. ASL / AO</p> <p>* Funz. Amministrativi e "decisioni" dell'AIFA</p> <p>* Funz. e politici del MinSal</p>	ad hoc	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Codice di Comportamento;</li> <li>2. Modello "231" e relative procedure operative collocate nell'Intranet aziendale sezione "Procedure e Documenti";</li> <li>3. Protocolli di applicazione del Codice e del Modello "231" collocati nell'Intranet sezione "Procedure e Documenti";</li> <li>4. Sistema Internal Control e relative procedure operative collocate nell'Intranet sezione "Procedures";</li> <li>5. Sistema deleghe / procure;</li> <li>6. Poteri autorizzativi;</li> <li>7. Sistema autorizzazioni alle spese;</li> <li>8. Processo budgeting / reporting;</li> </ol>				B	M (qualora scattasse la sanzione interdittiva l'impatto sarebbe ovviamente A)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esame reports di Sindaci, Revisori Contabili, Internal Audit e Compliance Officer;</li> <li>2. Colloquio informativo con l'AD;</li> <li>3. Verifica a campione di spese, costi, investimenti del Centro di costo dell'AD</li> </ol>	Semestrale

# Il Piano di azione dell'ODV

## Il piano di azione - annuale

DESCRIZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI / REATI		gennaio		febbraio		marzo		aprile	
		1-15	16-31	1-15	16-28	1-15	16-31	1-15	16-30
<b>Reati contro la Pubblica Amministrazione</b>									
1	Negoziante, stipulazione ed esecuzione dei contratti/convenzioni con soggetti pubblici mediante: A) procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) e/o B) ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), nonché con soggetti privati considerati a rischio.								
3	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici								
<b>Reati in materia di Diritto d'Autore ed op. Ingegno</b>									
	Analisi dell'utilizzo delle opere e banche date protette da diritto d'autore; licenze d'uso dei software								
<b>Reati societari</b>									
10	Tenuta della contabilità, redazione del bilancio, di relazioni e comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti relativi ad oneri informativi obbligatori per legge (**)								
11	Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione e con i soci (**)								
12	Gestione delle incombenze societarie: operazioni sul capitale, destinazione dell'utile e operazioni su azioni e quote (**)								
13	Attività relative alle riunioni assembleari								
14	Gestione dei comunicati stampa/al mercato/comunità finanziaria e della riservatezza delle informazioni privilegiate (**)								
15	Operazioni su strumenti finanziari (**)								
16	Esercizio delle cariche societarie in società controllate/partecipate (***)								
<b>Processi di Provista</b>									
17	Selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi								
18	Selezione e gestione delle consulenze e prestazioni professionali (compreso contratti di lavoratore a progetto e/o autonomo)								
19	Selezione e gestione degli agenti/procacciatori d'affari/partner commerciale e broker								
20	Gestione dei flussi finanziari								
21	Gestione delle assunzioni e del sistema premiante								
22	Gestione di atti di liberalità/iniziativa sociali								
<b>Reati in materia di sicurezza (TU 81/2008)</b>									
26	Sistema di gestione del sistema prevenzione e protezione (SPP)								

# Attività di verifica dell'idoneità del Modello 231

L'attività dell'ODV dovrà essere improntata alla:

- vigilanza sull'effettività del Modello (verifica della coerenza tra i protocolli, i comportamenti ed il Modello);
- cura dell'aggiornamento del Modello;
- tempestiva informativa al CdA sulla capacità ed adeguatezza “cautelare” del Modello;
- monitoraggio continuativo del sistema dei controlli interni finalizzati a ridurre la rischiosità 231;
- altro.



# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – flussi informativi

I “*provider*” delle informazioni possono essere interni e/o esterni all'organizzazione aziendale.

Le funzioni aziendali gestiscono, ciascuna per l'area di propria competenza, le informazioni indicate rilevanti ai fini 231 e concorrono alla produzione della reportistica specifica.

L'Organismo di Vigilanza, in virtù del proprio ruolo, è il “motore” di tali flussi informativi, di cui può rappresentare anche il baricentro “consultivo”.

Il Consiglio di Amministrazione (o Organo equivalente) garantisce il *commitment* sul processo e definisce le azioni da intraprendere.

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – flussi informativi

## *I flussi dall'Organismo di Vigilanza*

Gli interlocutori principali dell'Organismo di Vigilanza sono:

- l'Organo di Gestione;
- l'Organo di Controllo.

Verso questi soggetti, di norma, sono previste due forme di reporting:

- ✓ *periodico;*
- ✓ *Occasionale.*

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – flussi informativi

## *I flussi verso l'Organismo di Vigilanza*

L'azione dell'Organismo deve essere "informata".

Per quanto concerne la natura delle comunicazioni che hanno l'Organismo di Vigilanza come destinatario, possiamo distinguere le seguenti:

- *Periodiche (interna e/o del Gruppo);*
- *Occasionali (interna ed esterna);*
- *Consultive (interna e/o del Gruppo);*
- *di follow-up.*

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – gli audit 231

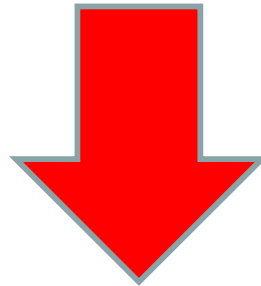
Gli “Audit 231” rappresentano uno strumento fondamentale per apprezzare il livello di efficacia del Modello.

Gli “Audit 231” hanno la finalità di testare la capacità cautelare dei processi sensibili in relazione a quanto specificato nel Modello e nella mappa rischi.

Inoltre, nel caso di “non aggiornamento” della Mappa e/o del Modello, gli “Audit 231” sono indispensabili momenti di “self-assessment” per comprendere l’ effettivo grado di esposizione al rischio (e la tolleranza).

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – gli audit 231

E' possibile utilizzare l'internal audit report per finalità 231???



*...dipende...*

gli “Audit 231” hanno finalità differenti e più specifiche rispetto gli “Internal Audit” (o altri controlli interni)

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – gli audit 231

Le Verifiche di compliance 231 è opportuno si sviluppino secondo il seguente schema logico (esemplificazione):

- Identificazione dell' area delle verifica - chiarire l' oggetto dell' analisi, i processi interessati e la rischiosità sottostante;
- Analisi delle procedure di riferimento - si tratta della verifica in ottica 231 delle procedure di riferimento (es. segregazione, reportistica, principi di controllo, tracciabilità, archiviazione, altre cautele);
- Selezione ed analisi del campione - individuazione degli eventi da selezionare secondo una certa soglia di materialità idonea a qualificare il campione come “significativo”;

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231 – gli audit 231

- Conclusione: è il giudizio di “adeguatezza” sul processo, sulle procedure, sugli eventi analizzati nonché i suggerimenti di implementazione e gli eventuali provvedimenti in caso di violazione.
- Diffusione: il “report” dovrà essere diffuso secondo quanto previsto dal Modello e dal regolamento dell' OdV;
- Chiusura della verifica: ricevuta la “risposta” della società è necessario analizzare l' eventuale piano di remediation e/o le azioni correttive intraprese;
- Follow-up (eventuale, di precedenti verifiche)

# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231

L' attività di verifica dell' idoneità non può prescindere da:

- Attività di Formazione: di norma attraverso la “validazione” (in taluni casi la somministrazione) dei contenuti formativi; la verifica del piano di formazione aziendale; altro.
- Analisi della reportistica periodica attraverso cui “monitorare” l' andamento delle attività sensibili o oggetto di segnalazione. Di tale verifica (e delle decisioni conseguenti) è necessario darne atto nella verbalizzazione.
- Analisi delle segnalazioni: si tratta di tracciare le segnalazioni ricevute e l' attività avviata per gli approfondimenti necessari (e l' esito “aziendale” degli stessi)



# Attività di verifica dell' idoneità del Modello 231

- Incontri periodici con il CDA, il Collegio Sindacale, altri organi di controllo obbligatori o volontari nonché con i responsabili delle funzioni aziendali;
- Analisi delle eventuali modifiche organizzative;
- Audizioni dei responsabili di determinate funzioni o processi sensibili (es. Rspp, ecc.);
- quanto specificato nel Modello (Parti Speciali);
- Analisi delle modifiche dei reati presupposto e/o dei processi aziendali.

# La redazione dei verbali

I Verbali rappresentano il documento di avvio di ogni attività di verifica di adeguatezza del Modello

Per questa ragione il requisito minimo risiede nel contestuale soddisfacimento delle seguenti caratteristiche:

- *attendibilità;*
- *completezza;*
- *chiarezza;*
- *dettaglio;*
- *verificabilità.*

Nel caso di attività dell'OdV assegnata al Collegio Sindacale si suggerisce di procedere con attività (e verbalizzazioni) indipendenti e distinte

# La redazione dei verbali

La completezza rappresenta la capacità di esporre in dettaglio i fatti oggetto di analisi, attraverso (esempio):

- *La data ed il luogo dell'incontro;*
- *L'indicazione dei partecipanti ed il ruolo di ciascuno;*
- *L'oggetto della discussione;*
- *Le considerazioni esposte da ciascun partecipante;*
- *Il riepilogo – in dettaglio - dei fatti significativi (es. segnalazioni, report, verifiche 231, ecc.).*

# CASE STUDIES

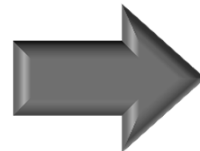


# Case Study – I. Liberalità

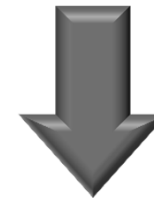
Un'azienda di apparecchiature diagnostiche aveva implementato un sistema di gestione delle liberalità a favore di Enti pubblici (ASL, AO, etc.) e privati (ONLUS, etc.).

Il processo era "segregato" e prevedeva il coinvolgimento di più funzioni aziendali:

- 👉 **Soggetto "ricevente";**
- 👉 **Compliance;**
- 👉 **Comitato di controllo.**



*Dal punto di vista*  
**FORMALE** tutto OK



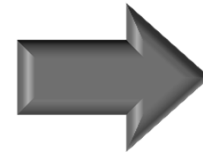
Dalle indagini, anche mediante le intercettazioni, è emerso che le liberalità a favore di alcune ONLUS - composte da medici e/o loro familiari/prestanome - erano subordinate agli "ordinativi storici e prospettici" (saldo ed acconto sui futuri ordini). Inoltre, le richieste erano "adattate" alla procedura aziendale (carte a posto).

# Case Study – II. Consulenze

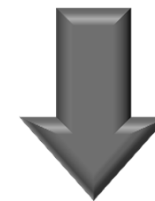
Un'azienda farmaceutica aveva implementato un sistema di gestione delle consulenze a favore di personale medico.

Il processo era "segregato" e prevedeva il coinvolgimento di più funzioni aziendali:

- **Soggetto richiedente;**
- **"Superiore gerarchico";**
- **Finance;**
- **Legal&Compliance.**



*Dal punto di vista*  
**FORMALE** tutto OK



Dalle indagini, anche mediante le intercettazioni, è emerso che i "blu" attivavano la consulenza in relazione alla "promessa prescrittiva" del medico e "sistemavano le carte" per la burocrazia aziendale al fine di ottenere la "firma dei verdi".

# Case Study – III. Antiriciclaggio ed antimafia

Una Banca, a seguito al mancato rispetto dei covenants previsti in un'operazione di ristrutturazione del debito ex art. 182 bis L.F., è diventata proprietaria di un centro commerciale (delle quote della Società "insolvente", proprietaria del centro commerciale).

La Banca, tramite una società di consulenza immobiliare internazionale e professionisti locali, ha avviato la ricerca di un soggetto interessato a rilevare il centro commerciale.

Al termine dello scouting, la Banca ha definito un contratto "preliminare" con una Società – peraltro di recente costituzione – finalizzato alla cessione del centro commerciale.

# Case Study – III. Antiriciclaggio ed antimafia

Nell'ambito di un'indagine della DDA, l'operazione di cessione è stata bloccata da una misura interdittiva antimafia in quanto è emerso che la "newCo" era intestata ed amministrata da un prestanome (intestazione fittizia) ed il "beneficiario effettivo" della stessa era una famiglia appartenente ad un'organizzazione criminale.

Ai fini 231 rileva segnalare che la "scelta" del partner (newCo) è stata effettuata dalla banca esclusivamente in base alle "migliori condizioni economiche" senza alcuna valutazione del profilo "etico" della controparte (due diligence). In sede cautelare è stata confiscata alla Banca la somma corrisposta a titolo di caparra/acconto da parte della newCo. Il centro commerciale è stato commissariato.