

**Estratto contenente la parte di competenza del Piano anticorruzione
Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2018**

1.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello del Centro Sportivo San Filippo SpA (di seguito Società) è stato realizzato attraverso la rivisitazione dell'organigramma e l'adozione di una serie di procedure e inserendo nel Modello procedure e strutture già esistenti.

Le componenti del Modello, oltre ai protocolli di condotta illustrati nella parte speciale, sono:

1.3.1 Struttura organizzativa della Società e Organigramma

In base allo statuto la Società ha come oggetto *“la realizzazione di impianti sportivi, la gestione degli impianti suddetti anche attraverso l'affitto, il comodato, l'acquisto e la vendita degli stessi. Potrà inoltre svolgere e promuovere senza scopo di lucro, ogni attività sportiva ed ogni attività svolta a sviluppare in modo educativo la pratica dello sport. Per il raggiungimento del proprio scopo la Società potrà esercitare l'attività di somministrazione di alimenti e bevande con gestione diretta o anche mediante affitto di ristoranti, bar, spacci, come potrà altresì realizzare, organizzare, gestire, affittare istituti di medicina dello sport”*.

E' una Società controllata da un ente pubblico territoriale (il Comune di Brescia, detentore del 100% del capitale).

Opera da molti anni quale gestore per conto del Comune di Brescia di numerosi impianti sportivi siti a Brescia.

Dal momento che la Società si è impegnata a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione della mansioni e dei compiti di ciascun dipendente, in questo punto viene definito un quadro completo di chi fa che cosa all'interno della Società.

La Società ha un socio unico e cioè il Comune di Brescia, che pertanto nomina amministratori, sindaci e revisore.

La Società è attualmente amministrata da un Consiglio d'Amministrazione formato da cinque membri: Giorgio Lamberti, che è il Presidente e ha la legale rappresentanza della Società, Franco Gramano, Dionigi Guindani, Paola Corniani e Mariacostanza Rossi. Il Consiglio scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Il Consiglio d'Amministrazione ha ogni potere di ordinaria e straordinaria amministrazione e si riunisce con regolarità su base mensile, con verbalizzazioni a cura del Direttore del Centro Sportivo. Il Presidente ha una delega per l'ordinaria amministrazione comprendente: *“tutto quanto rientri nella comune definizione di ordinaria amministrazione, in particolare si elencano le attribuzioni cui si dà un mero valore di elencazione esemplificativa e non esaustiva:*

- a) potrà con firma libera richiedere o accettare il rinnovo o la proroga delle facilitazioni creditizie e/o dei finanziamenti in essere;*
- b) potrà con firma libera disporre il pagamento con addebito sui conti della Società, di ricevute bancarie e tratte emesse da fornitori della Società, senza limiti di somma ma con chiaro riferimento alle fatture emesse a carico del Centro S. Filippo e registrate dallo stesso;*
- c) potrà con firma libera emettere assegni tratti sui c/c bancari della Società, sempre in pagamento di forniture ricevute o per accrediti a Clienti, con il limite di euro 20.000,00= per ogni assegno;*
- d) potrà disporre addebiti in c/c bancari per pagamenti, diversi dai precedenti, ma sempre in relazione a forniture ricevute, all'IVA, alle retribuzioni dei dipendenti, ai compensi dovuti agli Amministratori in base a delibera, per pagamenti di contributi previdenziali ed assistenziali, mediante disposizione di bonifici, od altre forme compresa la richiesta di assegni circolari sempre finalizzata ai pagamenti sopra indicati;*

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

- e) potrà girare assegni ricevuti dalla Società, per il versamento in c/c bancario, girare effetti ricevuti, per la presentazione all'incasso od all'accredito SBF sui c/c bancari della Società;
- f) quanto esposto ai punti precedenti vale anche nei confronti di Poste Italiane, per tutti i rapporti con la stessa;
- g) potrà procedere alla sottoscrizione per quietanza delle ricevute bancarie emesse sulla clientela della Società, delle distinte di presentazione alle banche per l'accreditamento SBF o per lo sconto o l'incasso;
- h) potrà, altresì, sottoscrivere tutte le dichiarazioni ad uso fiscale previste dalla Legge in materia di IVA, dichiarazione dei redditi, documenti relativi a imposte locali e indirette, dichiarazioni quale sostituto d'imposta e quelle richieste in occasione di operazioni con l'estero, di importazione, di esportazione e per pagamenti e le riscossioni relative in nome e per conto della Società, conferendogli all'uopo la rappresentanza sociale;
- i) potrà procedere ad aggiornamenti delle polizze assicurative cumulative stipulate dal Centro S. Filippo, aggiungendo od eliminando nominativi di assicurati, in relazione all'instaurazione di nuovi rapporti con dipendenti e Amministratori;
- j) potrà sottoscrivere, in nome e per conto della Società, tutte le denunce ed i documenti relativi all'INPS, all'INAIL, all'ENPALS ed agli altri Istituti Previdenziali ed assicurativi con i quali Centro S. Filippo ha rapporti e sottoscrivere i documenti previsti dalla Legge in relazione ai versamenti dei contributi previdenziali, delle ritenute IRPEF dei dipendenti o di altri percipienti, e quant'altro necessario e connesso. Rappresentare la Società avanti l'Ufficio Provinciale del Lavoro e comunque nel caso di cause di lavoro;
- k) potrà legalmente rappresentare la Società, con tutti i più ampi poteri, per le operazioni di acquisto e di vendita di beni mobili e beni mobili registrati nel limite di Euro 10.000,00 per singola operazione;
- l) potrà rappresentare la Società avanti l'Autorità Giudiziaria (Giudici di Pace, Tribunali, Corti d'Appello, Corte di Cassazione, Commissioni Tributarie, T.A.R. e Consiglio di Stato) e con la Pubblica Amministrazione in genere in occasione di vertenze che coinvolgano la Società e per eventuali transazioni od atti analoghi, anche in relazione a controversie di lavoro; potrà altresì sottoscrivere decreti ingiuntivi o atti di precetto volti al recupero di crediti verso la Clientela, conferendo il relativo mandato ai Legali della Società.”

E' in fase di perfezionamento una procura institoria nei confronti del Direttore per alcune attribuzioni di ordinaria amministrazione, in base alle quali il Direttore, come mero valore di elencazione esemplificativa e non esaustiva:

- a) potrà con firma libera disporre il pagamento, anche in via telematica, con addebito sui conti della Società, di ricevute bancarie e tratte emesse da fornitori della Società, senza limiti di somma ma con chiaro riferimento alle fatture emesse a carico del Centro S. Filippo e registrate dallo stesso;
- b) potrà con firma libera emettere assegni tratti sui c/c bancari della Società, sempre in pagamento di forniture ricevute o per accrediti a Clienti, con il limite di euro 10.000,00= per ogni assegno;
- c) potrà disporre addebiti in c/c bancari per pagamenti, diversi dai precedenti, ma sempre in relazione a forniture ricevute, all'IVA, alle retribuzioni dei dipendenti, ai compensi dovuti agli Amministratori in base a delibera, per pagamenti di contributi previdenziali ed assistenziali, mediante disposizione di bonifici, od altre forme compresa la richiesta di assegni circolari non trasferibili sempre finalizzata ai pagamenti sopra indicati;
- d) potrà girare assegni, ricevuti dalla Società, per il versamento in c/c bancario, potrà girare effetti ricevuti, per la presentazione all'incasso od all'accredito SBF sui c/c bancario della Società;
- e) quanto esposto ai punti precedenti vale anche nei confronti di Poste Italiane, per tutti i rapporti con la stessa;
- f) potrà procedere alla sottoscrizione per quietanza delle ricevute bancarie emesse sulla clientela della Società, delle distinte di presentazione alle banche per l'accreditamento SBF o per lo sconto o l'incasso.

Non risultano attualmente altri procuratori o institori. Procure o mandati per atti specifici possono essere attribuiti di volta in volta, secondo le modalità prescritte dalla legge.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

Il Collegio Sindacale è formato da Antonio Sesto (presidente), Francesco Vollono e Elisabetta Migliorati (membri effettivi). Il Collegio scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

La Società in data 12 maggio 2017 ha inoltre nominato un Revisore nella persona della dottoressa Francesca Marsili.

La Società è inoltre dotata di una figura apicale (direttore generale), nella persona del Rag. David Bertoli, e di nove altri dipendenti, dei quali cinque impiegati uno in amministrazione, uno in area tecnica, uno in area fornitori, uno in area clienti e uno addetto alla segreteria, oltre a quattro operai.

Nell'organigramma sono poi inseriti l'Organismo di Vigilanza e Il Responsabile della Prevenzione delle Corruzione e della Trasparenza.

L'organigramma, rivisitato in funzione delle risultanze dell'attività di risk assessment, è allegato sotto la lettera b).

La Società inoltre si avvale di collaboratori esterni per la sicurezza sul lavoro, per la sicurezza informatica e per la consulenza fiscale e societaria.

1.3.2 Procedure di Organizzazione e Protocolli generali di Condotta

Centro Sportivo San Filippo S.p.A., allo scopo di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali, per la gestione dei processi aziendali dispone di un insieme di procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla legge, dalle norme applicabili e da quelle di settore.

I processi aziendali sono strutturati in modo da poter garantire:

aa) separazione dei compiti e segregazione delle funzioni (deve essere sempre possibile sapere chi fa che cosa, tramite designazioni in forma scritta, anche a semplice livello di mansionario o delega);

bb) tracciabilità delle transazioni: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.

cc) obbligo in capo a amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori di segnalare comportamenti che configurino o possano configurare violazioni di legge.

dd) adozione di un manuale delle procedure aziendali (tale manuale comprende una serie di regolamenti adottati dalla Società per disciplinare in maniera più dettagliata alcune delle situazioni di più frequente evenienza e delle procedure di più frequente utilizzo), da intendersi come parte integrante del presente Modello.

ee) La Società ha inoltre adottato uno specifico programma informatico per la gestione degli adempimenti anticorruzione, della trasparenza e della privacy, da intendersi anche questo come parte integrante del presente Modello.

Stante l'esiguità del personale non è invece possibile adottare meccanismi di rotazione nei compiti.

1.3.3 Adozione di un Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico, i cui principi vengono resi effettivi per mezzo dell'adozione del presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

Il Codice Etico contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte degli Organi Sociali, di tutti i dipendenti e di tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società ai fini della conduzione delle attività aziendali.

La Società è impegnata a un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

da rispettare, consegnando copia del Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.

1.3.4 Collegio Sindacale

Come detto, Il Collegio Sindacale, formato dai dottori Antonio Sesto (presidente), Francesco Vollono e Elisabetta Migliorati (membri effettivi), vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adequazione dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

1.3.5 Il Revisore

Il Revisore, figura ora obbligatoria per le spa partecipate (v. art. 3 D. lgs. 175/2013) è stato nominato in data 12 maggio 2017 nella persona della dottoressa Francesca Marsili. Essa svolge una funzione di controllo contabile, come previsto dalla legge.

1.3.6 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, (d'ora in avanti anche RPCT) previsto dalla l. n.190/2012, è stato individuato in data 19 gennaio 2018, con delibera del CdA, nella figura del consigliere Maria Costanza Rossi. Per il RPCT è stata creata apposita casella di posta elettronica: direzione@raccomandata-ar.com.

Il RPCT provvede a:

- redigere la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (integrato nel presente Modello), da aggiornarsi annualmente;
- sottoporre tale Piano all'approvazione del CdA;
- definire procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigilare, unitamente all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231, sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- proporre, di concerto con i dirigenti e con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano.
- presentare, entro il 15 dicembre, la relazione sull'attuazione del Piano.

Il Direttore della Società, in data 23 febbraio 2018, è stato nominato dal CdA, Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto 33/2013, la cui esecuzione materiale può essere delegata per iscritto ad un soggetto interno alla Società.

Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nel sito interne, sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di svolgere le funzioni predette al RPCT e al Responsabile della pubblicazione, sono attribuiti i seguenti poteri, che possono essere esercitati anche di concerto con l'ODV:

1) acquisizione di ogni forma di conoscenza di tutte le attività in essere del Centro Sportivo San Filippo, anche in fase meramente informale e propositiva; tra le attività, prevalenza obbligatoria va data a quelle sensibili alla corruzione.

2) individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza in aggiunta a quelli già in essere.

Le funzioni ed i poteri del RPCT possono essere esercitati sia in forma verbale che in forma scritta. Nel primo caso il responsabile si relaziona con il soggetto pubblico o privato, o con entrambi, senza ricorrere a documentare l'intervento, tuttavia, qualora uno dei Soggetti lo richieda, può essere redatto apposito *Verbale di Intervento*. Lo stesso Verbale, viceversa, deve essere stilato obbligatoriamente a seguito di intervento esperito su segnalazione o denuncia e conclusosi senza rilevazione di atti o comportamenti illegittimi e/o illeciti

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

poiché, nel caso siano riscontrati comportamenti e/o atti qualificabili illecitamente, il RPCT deve procedere con denuncia.

Nel secondo caso (forma scritta), invece, il RPCT manifesta il suo intervento:

- nella forma della *Disposizione*, qualora debba indicare o suggerire formalmente la modifica di un atto o provvedimento, adottando o adottato, o di un tipo di comportamento che possano potenzialmente profilare ipotesi di corruzione o di illegalità;
- nella forma dell'*Ordine*, qualora debba intimare la rimozione di un atto o di un provvedimento, o debba intimare l'eliminazione di un comportamento che contrasta con una condotta potenzialmente preordinata della corruzione o all'illegalità;
- nella forma della *Denuncia*, circostanziata, da trasmettere all'Autorità Giudiziaria qualora ravvisi comportamenti e/o atti qualificabili come illeciti.

1.3.7 Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 prevede che per le imprese di piccole dimensioni, come il Centro Sportivo San Filippo, l'organismo di vigilanza possa essere formato dall'organo dirigente, oppure, nella Società di capitali, dal collegio sindacale. Nello specifico caso, tenendo conto delle limitate dimensioni della Società, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza unipersonale, nella persona del consigliere Franco Gramano, consigliere privo di deleghe, quindi sostanzialmente privo di poteri gestori e in possesso dei necessari requisiti di indipendenza e professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2014 fino a revoca o dimissioni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di:

- **autonomia ed indipendenza:** l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare al Consiglio di Amministrazione.
- **professionalità:** l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza sono rispondenti al ruolo che devono svolgere.
- **continuità d'azione:** l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello.

L'Organismo di Vigilanza gode di autonomi poteri di iniziativa e controllo e pertanto di autonomia nell'azione di verifica, avendo libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di preavviso e potendosi avvalere della collaborazione di soggetti appartenenti alla Società o anche di collaboratori esterni. L'OdV e i suoi collaboratori sono peraltro tenuti alla massima riservatezza, con riferimento alle notizie e ai dati dei quali vengono a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo può provvedere, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in eventuale apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (facoltà non esercitata trattandosi di organismo unipersonale).

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, è stata altresì prevista l'attribuzione, in via irrevocabile, della dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa sarà esplicato in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

- all'Organismo di Vigilanza, con delibera in data 23 febbraio 2018, il CdA della Società ha inoltre attribuito la funzione di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), come previsto dalle nuove linee guida ANAC (deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017), con la precipua funzione di attestare gli adempimenti in materia di trasparenza.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio di reato e dei relativi processi sensibili;
- valutare, in ottica ex ante e in base agli esiti dell'analisi dei rischi di reato, l'idoneità delle procedure di prevenire i reati;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione, sensibilizzazione e formazione per garantire a tutti i Destinatari la necessaria conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del Modello, controllandone l'esecuzione;
- curare l'aggiornamento dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;
- effettuare periodicamente verifiche su atti, procedure o processi aziendali in relazione alle Attività a rischio di Reato, per controllare il rispetto delle Procedure;
- coordinarsi con tutte le funzioni aziendali per istituire e gestire un sistema di monitoraggio delle Attività a rischio di Reato che l'OdV decide di sottoporre a controllo specifico;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adequazione del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.); particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti dei risultati di indagine gli Organi Sociali.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività svolta nel semestre trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da un suo membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito ad eventuali criticità riscontrate.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Laddove l'OdV riferisca in una occasione per cui sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, ovvero in quello del Collegio Sindacale, l'OdV non sarà tenuto a redigere verbale nel proprio libro delle riunioni, ma sarà archiviata a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del C.d.A. hanno la 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 dei predetti organi per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di Amministratori, Sindaci, Personale Apicale e sottoposto e terzi Destinatari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi"); devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

Con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione, l'OdV deve:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;

- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.); particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;

- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;

- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza cura l'istituzione e la gestione di un sistema di segnalazione che permetta la necessaria riservatezza del segnalatore. Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

1.4 Segnalazione degli illeciti e tutela dei whistleblowers

1.4.1 Flussi informativi e segnalazioni in generale

Come detto sopra, vi è l'obbligo in capo a amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori di segnalare comportamenti che configurino o possano configurare violazioni di legge e del presente Modello.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie all'ODV e al RPCT valgono le seguenti prescrizioni comuni, conformate a quanto richiesto dalla legge 179/2017 ed estese all'intero sistema del Modello Organizzativo 231.

In particolare l'articolo 1, comma 51 della legge 179/2017 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, il cosiddetto whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

- “1. 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.*
- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”.*

1.4.2 Modalità operative per le segnalazioni e la gestione delle stesse

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, tra cui la posta elettronica.

Le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice Etico o di altre Procedure devono pervenire come meglio specificato infra per iscritto, all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Anticorruzione (limitatamente, per quest'ultimo, alle violazioni relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e alle violazioni in materia di trasparenza).

Tali comunicazioni sono vincolate alla riservatezza e pertanto sia l'ODV che il RPCT non possono rivelare i nominativi dei segnalanti.

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001 è assicurata attraverso le seguenti azioni:

- tutela della riservatezza;
- divieto di discriminazione;
- sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatte salve le ipotesi previste dal comma 2 dell'art. 54 DLgs 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

La tutela della riservatezza non è sinonimo di accettazione di segnalazioni anonime, tuttavia l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

Obblighi di riservatezza sono dunque a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al presente Piano debbono essere effettuate.

La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

La segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1, lett. a della L. 241/1990.

Il divieto di discriminazione riguarda le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione tale da rendere le condizioni di lavoro intollerabili.

L'Organismo di Vigilanza e il RSPT agiscono quindi in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

Il canale principale di comunicazione è costituito dalle caselle di posta dedicate di ODV (odv@sanfilippo.it) e RPCT (direzione@raccomandata-ar.it). Per le segnalazioni indirizzate al RPCT la segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001". La gestione di tale ultima segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ottemperanza a quanto richiesto dalla predetta legge 179/2017 la Società ha inoltre istituito un canale alternativo di segnalazione degli illeciti, che garantisce la segretezza del nominativo del segnalante, mediante crittografia. Anche in questo caso la segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001". La gestione di tale ultima segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Infine i dipendenti (e solo loro) che intendano segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, possono anche avvalersi del sistema di segnalazione istituito dall'ANAC e utilizzabile al seguente indirizzo:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione se conosciuto e/o il responsabile della presunta violazione.

In caso di segnalazioni contenenti elementi gravi, precisi e concordanti, l'OdV provvederà ad effettuare, anche a mezzo delle funzioni aziendali, le verifiche di circostanza, all'esito delle quali (anche in relazione alla gravità dei fatti emersi) farà conseguire l'archiviazione del caso, richiederà che l'Organo Competente inizi di un processo sanzionatorio o disciplinare e/o le segnalazioni agli organi societari.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni in un'apposita partizione del File server aziendale accessibile dai soli componenti dell'OdV, ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV. Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite ai soli componenti dell'OdV, che dovranno restituirle immediatamente al termine del loro incarico per qualsiasi motivo ciò avvenga. L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza stesso.

1.5 Il Sistema Disciplinare

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente all'art. 6 che la Società deve dotarsi di un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

Costituisce violazione del Modello Organizzativo la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- A. omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello nell'espletamento delle proprie attività
- B. esposizione dell'azienda a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto
- C. non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico della Società.

In particolare l'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni
- b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine Centro Sportivo San Filippo S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse siano immediatamente comunicate all'OdV.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

1.5.1 il sistema sanzionatorio per operai, quadri ed impiegati

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

Il Modello costituisce un complesso di norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari:

a. rimprovero verbale o scritto o multa nel caso di:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte per le aree esposte a rischio di commissione di reato);
- omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale".

b. sospensione dal servizio e dalla retribuzione nel caso di:

- adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento giudicato gravemente non conforme alle prescrizioni del Modello.

c. recesso ad opera del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art.2118 c.c. (licenziamento con preavviso) per giustificato motivo, nel caso di:

- adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali situazioni un "atto da cui emerge una colpa grave nel comportamento tenuto dal lavoratore" di cui ai suddetti Criteri di Correlazione.

d. recesso ad opera del datore di lavoro per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c. (licenziamento senza preavviso), per giusta causa, nel

caso di:

- adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da far venir meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore e/o determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una condotta tale da provocare all'azienda "grave nocumento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di Legge" di cui ai suddetti Criteri di Correlazione.

L'applicazione del tipo e dell'entità delle sanzioni sopra richiamate è dipendente dai seguenti fattori:

- 1) **intenzionalità** di porre in essere il comportamento;
- 2) **recidiva**, ovvero dalla eventuale presenza di precedenti disciplinari posti in essere in passato contro il dipendente;
- 3) **grado di responsabilità** del lavoratore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione.

1.5.2 il sistema sanzionatorio per i dirigenti

Nei casi in cui la violazione riguardi un Dirigente, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e fatte le opportune verifiche, deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione provvederanno ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile.

In particolare sono previste le seguenti sanzioni:

a. rimprovero verbale scritto e/o multa nel caso di commissione delle seguenti azioni:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad es. non osservi le procedure prescritte per le aree esposte a rischio di commissione di reato);
- omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
- adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale".

b. recesso ad opera del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art.2118 c.c. (licenziamento con preavviso), per giustificato motivo, nel caso di:

- comportamento giudicato gravemente non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio;
- comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello tale da configurare una possibile esecuzione di un reato previsto dal Decreto con particolare riferimento alle attività svolte nelle aree a rischio.

c. recesso ad opera del datore di lavoro per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c. (licenziamento senza preavviso), per giusta causa, nel caso di:

- comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, tale da comportare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto riconducibile ad una condotta tale da provocare all'azienda "grave danno morale e/o materiale".

1.5.3 il sistema sanzionatorio per gli Amministratori e i Sindaci

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore o un Sindaco della Società, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e fatte le opportune verifiche, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- Richiamo formale scritto;
- Sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- Convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca della carica.

1.5.4 Il sistema sanzionatorio per i collaboratori esterni

Nei casi in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e fatte le opportune verifiche, informa l'organo amministrativo mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono preferibilmente contenere specifiche **clausole risolutive espresse** che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto.

1.5.5 Il titolare del potere sanzionatorio

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio di Amministrazione, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, il Consiglio di Amministrazione delibererà, previa consultazione del Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, l'irrogazione della sanzione, civilistica o disciplinare, e la Direzione e Funzione interessata applicherà la sanzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con la partecipazione delle Direzioni e Funzioni.

1.6 Formazione e Comunicazione

La Società opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale.

Le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale circa l'adozione del presente documento e del Codice Etico;
- successivamente, ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e alle relative Procedure e copia del Codice Etico, in conformità alle prassi aziendali previste per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni. I Dipendenti dovranno sottoscrivere apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione della documentazione;
- una specifica attività di formazione dovrà essere pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è prevista la predisposizione di una specifica informativa aziendale dedicata all'argomento e aggiornata dall'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Agli ulteriori destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o alle Procedure identificate dal Modello.

Allo scopo di diffondere i principi di riferimento della Società e le azioni che esso pone in essere per prevenire la commissione di reati è prevista la creazione sul sito internet aziendale di una specifica pagina web, costantemente aggiornata, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da Centro Sportivo San Filippo S.p.A., contenente anche copia del Codice Etico.

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito dal responsabile unitamente all'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/2001, con l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.
-

I soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori e/o attività particolarmente sensibili alla corruzione, in relazione alle proprie competenze normativamente previste, devono essere messi a conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità e provvedono a darvi esecuzione.

In caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità anche potenziale, è fatto obbligo ai dipendenti responsabili di procedimento e/o competenti, di adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti procedurali e il provvedimento finale di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, segnalando tempestivamente al proprio dirigente la situazione di conflitto.

Ogni dipendente che esercita competenze sensibili alla corruzione informa il proprio Dirigente in merito al rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

1.7 Criteri di gestione e aggiornamento del modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- *modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;*
- *identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;*
- *emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;*

– commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;

– riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Parte Speciale

–*–

2.1. Delitti contro la pubblica amministrazione e delitti contro il patrimonio commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001), Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del D. Lgs. 231/2001)

2.1.1 Descrizione degli illeciti rilevanti

Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)

Questo delitto si configura quando, dopo aver ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato, da altri Enti Pubblici o dall'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate. La condotta consiste nel distrarre, anche parzialmente, la somma ottenuta, facendo rilevare che l'attività programmata si sia comunque svolta.

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.)

Questo delitto si configura nei casi in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano, indebitamente, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dall'Unione Europea. In questo caso, a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato si realizza nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Tale ipotesi di reato si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato (v. sotto).

Truffa ai danni dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, c.p.)

La fattispecie delittuosa si verifica quando, per ottenere ingiusti profitti, si mettano in atto raggiri o artifici tali da recare un danno allo Stato, ad altri Enti pubblici o all'UE (potrebbe, per esempio, verificarsi quando la Società, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, fornisce alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa).

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

Si verifica quando la truffa è diretta ad ottenere contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche.

Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter, comma 1 c.p.)

Si verifica quando viene alterato il funzionamento di un sistema informatico o i dati in esso contenuti al fine di procurare a sé o ad altri un profitto (per es. alterando i registri informatici della Pubblica Amministrazione al fine di far risultare condizioni necessarie per la partecipazione della Società ad una gara pubblica).

Concussione (art. 317 c.p.)

Si verifica quando un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe qualcuno a dare o promettere indebitamente a lui o a terzi un qualche vantaggio (denaro o altro).

Corruzione (artt. 318, 319, 319 bis e 320 c.p.)

Si verifica quando un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio accetta una retribuzione che non gli è dovuta (in denaro o altro) o la promessa della stessa, per compiere, ritardare od omettere un atto del suo ufficio. L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (per es. velocizzare una pratica), sia in un atto contrario ai suoi doveri (per es. per garantire l'aggiudicazione di una gara). Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Si verifica quando chiunque offra o prometta ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per indurlo a compiere un atto contrario o conforme ai doveri d'ufficio, qualora la promessa o l'offerta non vengano accettate. Analogamente viene sanzionata la condotta del pubblico agente che solleciti una promessa o un'offerta da parte di un privato.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)

Il reato si realizza quando un soggetto offra o prometta a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità, al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo (per es. la Società corrompe un giudice per risultare vittoriosa in un processo civile il cui esito negativo possa danneggiarla).

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)

Il delitto si verifica quando il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. Viene punito anche chi dà o promette denaro o altra utilità. Si differenzia dalla concussione in quanto nella concussione vi è "costrizione", mentre nella presente ipotesi solo "induzione", pertanto con una condotta di collaborazione da parte del soggetto privato, il quale pure risponde del reato anche se punito con pena inferiore.

Concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

Le disposizioni degli articoli da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, del codice penale, si applicano anche a membri delle Istituzioni comunitarie europee, nonché ai funzionari delle stesse e dell'intera struttura amministrativa comunitaria, e alle persone comandate presso la Comunità con particolari funzioni o addette ad enti previsti dai trattati. Le stesse disposizioni si applicano anche alle persone che nell'ambito degli Stati membri dell'Unione Europea svolgono attività corrispondenti a quelle che nel nostro ordinamento sono svolte da pubblici ufficiali o da incaricati di un pubblico servizio. Va tenuto in mente che l'articolo 322 bis del codice penale incrimina altresì tutti coloro che compiano le attività di cui agli articoli 321 e 322 c. p. (cioè attività corruttive) nei confronti delle persone medesime, e non solo i soggetti passivi della corruzione. Inoltre, l'art. 322 bis c.p. incrimina anche l'offerta o promessa di denaro o altra utilità a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri diversi da quelli dell'Unione Europea o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.

Si precisa che, come stabilito dalle nuove linee guida dell'ANAC (deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017), la presente sezione rappresenta una fusione tra il **Modello 231** e il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità**, nonché delle disposizioni in materia di **trasparenza**.

Pertanto, oltre al catalogo dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, vanno inclusi in questa sezione anche una serie di reati non previsti dal Decreto e la cui commissione non determina le conseguenze dal Decreto previste (e nemmeno per essi è richiesto il requisito che vengano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente), si tratta in sostanza di tutte le altre ipotesi di reati contro la pubblica amministrazione (per esempio: **peculato, abuso d'ufficio, rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio, omissione di atti d'ufficio, interruzione di un servizio pubblico, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente**), che determinano una condotta illegale da parte dei soggetti che operano per conto della Società.

Devono ritenersi integrate nella presente sezione anche tutte le normative in materia di trasparenza e anticorruzione emanate negli ultimi anni e in particolare:

- D. lgs. 33/2013 (trasparenza)
- D. lgs. 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità)
- D. Lgs. 159/2011 (Codice Antimafia)
- D. lgs. 175/2016 (Società partecipate)
- Legge 190/2012 (anticorruzione)
- D. lgs. 50/2016 (Codice Appalti)
- Legge 179/2017 (tutela whistleblowers)
- DPR 62/2013 Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 D. lgs. 165/2001
- Piano Nazionale Anticorruzione e le determinazioni dell'ANAC in materia.

L'integrazione del Piano Triennale con il Modello ha come obiettivi:

- individuare e monitorare le attività maggiormente sensibili ai fini anticorruzione;
- assicurare gli interventi organizzativi destinati a prevenire il rischio di corruzione e/o di illegalità nelle materie rilevanti.
- garantire l'idoneità, morale ed operativa del personale chiamato ad operare nei Settori sensibili.

2.1.2 Destinatari

- Consiglio d'Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Revisore
- Direttore Generale
- Personale dipendente
- Collaboratori esterni (Consulenti), fornitori, appaltatori, controparti contrattuali e Outsourcers
- Partecipanti alle procedure di evidenza pubblica

2.1.3 Attività sensibili

Stante la natura di Società di diritto privato posseduta al 100% da un ente pubblico territoriale, il Centro Sportivo San Filippo risulta particolarmente esposto alle problematiche in oggetto, potendo, di volta in volta, rivestire la qualità di Pubblica Amministrazione o di privato. Particolare attenzione viene quindi data agli illeciti di cui sopra.

L'analisi delle aree a rischio ha avuto come scopo:

2.1.3.1 Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione, sono le seguenti:

- A) Area acquisizione e progressione del personale
 - 1. Reclutamento

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione
4. Vicende successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

*Il Centro Sportivo San Filippo non assume nuovo personale da svariati anni e non ha in programma a breve di assumere nuovo personale. In ogni caso la Società ha adottato apposito **regolamento per l'assunzione del personale**, inserito nella sezione amministrazione trasparente, al quale la Società deve fare obbligatoriamente riferimento in caso di assunzione di nuovo personale.*

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Si tratta certamente di un'area che riguarda le attività del Centro Sportivo San Filippo, sebbene la struttura estremamente semplificata della Società non consenta di attivare i tradizionali strumenti per un efficace azione di controllo (rotazione, controlli incrociati, ecc.). Va comunque segnalato che da alcuni mesi la Società ha stipulato una convenzione con Brescia Mobilità spa (altra Società partecipata e controllata dal Comune di Brescia) per la gestione dei bandi di gara europei, delle procedure negoziate/cottimi fiduciari (eccetto gli affidamenti diretti). Il Centro Sportivo San Filippo continua a redigere i documenti di gara, compie gli adempimenti pubblicitari e designa il RUP, ma la commissione giudicatrice e tutta la fase di aggiudicazione vengono gestite da Brescia Mobilità. Questo riduce l'area di rischio.

Si deve poi tener conto del fatto che, con l'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti pubblici (D. lgs. 50/2016), e, in particolare, con la futura attuazione del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del predetto Codice, il Centro Sportivo San Filippo, non disponendo di una struttura sufficientemente articolata, sarà comunque obbligato a rivolgersi a centrali di committenza per i bandi sopra soglia e per le procedure negoziate. Questo solleva la Società da numerosi adempimenti ed eliminerà in buona parte i rischi collegati a fatti corruttivi o comunque ad altre forme di illegalità collegate con l'area affidamento lavori, servizi e forniture. Rimane invece in capo alla Società la gestione degli affidamenti diretti, fino a 40.000 euro di valore.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an (la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto)
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

Si tratta di un'area tipica delle Pubbliche Amministrazioni, difficilmente applicabile a Società di diritto privato che svolgono una attività di tipo economico.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Si tratta di un'area tipica delle Pubbliche Amministrazioni, difficilmente applicabile a Società di diritto privato che svolgono una attività di tipo economico.

E) Area provvedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

*Tale attività viene svolta in modo marginale dalla Società, in relazione alle attività sportive tramite piccoli contributi a iniziative di carattere educativo verso scuole o iniziative caritative. In ogni caso la Società si è dotata di un apposito **regolamento**, che deve essere obbligatoriamente seguito per ogni forma di erogazione di contributi o finanziamenti.*

F) Area acquisizione e gestione di contributi concessi da Enti Pubblici.

Il Centro Sportivo San Filippo non riceve contributi da Enti Pubblici. Le somme che riceve dal Comune sono infatti corrispettivi.

2.1.3.2 Altre aree di rischio

Oltre alla predette aree, l'analisi dei processi aziendali ha permesso di individuare le seguenti aree di attività a rischio:

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione (partecipazione a gare pubbliche, richiesta di finanziamenti pubblici, rapporti con vari enti pubblici ed in particolare con i Comuni, la ASL, Vigili del Fuoco, Enti Previdenziali, l'Agenzia delle Entrate, Camera di Commercio, CONI, scuole di ogni ordine e grado).

2.1.3.3 L'analisi dei rischi

L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni e esterni coinvolti;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc. ...).

La ponderazione o livello di rischio è un valore numerico attribuito ad ogni evento considerato, che misura gli eventi di corruzione in base alla probabilità e all'impatto delle loro conseguenze sull'organizzazione ($L = P \times I$). Per quanto riguarda l'identificazione dei processi e delle aree sensibili da mappare, relativa ai reati nei

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono state seguite le indicazioni operative contenute negli allegati 1, 2 e 3 del Piano nazionale anticorruzione.

Modalità di valutazione delle aree di rischio

Si è proceduto con una prima valutazione complessiva delle macro aree di rischio utilizzando la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione.

Sulla base delle schede compilate per le aree applicabili al Centro Sportivo San Filippo sono emerse le valutazioni riportate nello schema di valutazione aree di rischio sottostante in cui sono evidenziate:

Aree di rischio

Valore medio della probabilità

Valore medio dell'impatto

Valutazione complessiva dell'indice del rischio nelle aree di maggiore incidenza:

AREA	INDICE-DI PROBABILITA'	INDICE IMPATTO	INDICE-DEL RISCHIO
Area: rapporti con la PA	2,5	1,2	3
Area: affidamento di lavori, servizi, forniture e concessioni	2,5	1,2	3

2.1.4 Principi di comportamento e misure di controllo adottati

Si precisa inoltre che, come peraltro ammesso nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la **rotazione del personale** (comune mezzo di prevenzione di comportamenti illeciti) causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

Per quanto riguarda i principi di comportamento e le misure adottate, è vietato ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Dipendenti e ai collaboratori esterni (attraverso apposite clausole contrattuali) di porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate e di porre in essere comportamenti che, pur non costituendo fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

E' pertanto vietato:

1. effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari e ricevere elargizioni di ogni tipo al di fuori degli stipendi e dei compensi;
2. distribuire o ricevere omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello;
3. accordare e ricevere altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
4. riconoscere compensi in favore di Collaboratori Esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alla prassi vigente;
5. presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
6. destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
7. Ricevere elargizioni di denaro, omaggi o altra utilità da soggetti collegati con enti o persone che partecipano a gare bandite dalla Società o che, comunque, sono controparti contrattuali della Società.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

8. Utilizzare o appropriarsi di beni e denaro della Società per scopi personali e a vantaggio proprio o di altri soggetti, in modo non giustificato o illegale.

9. Abusare della propria posizione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di procurare a sé o a altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o un danno ingiusto.

Oltre ai protocolli generali di controllo (v. sopra sub parte generale 1.3.b), particolare attenzione viene prestata alla gestione del denaro, al fine di impedire che somme vengano accantonate per scopi corruttivi e che comunque si possano in qualsiasi modo attribuire illecite utilità finalizzate all'ottenimento di vantaggi.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra vengono seguiti i seguenti protocolli operativi:

a) i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nelle aree ritenute a rischio, devono essere gestiti da un responsabile per ogni operazione svolta, individuabile mediante designazione per scritto ("segregazione dei compiti"). Questi sarà il soggetto di riferimento per l'OdV e del RPCT ai quali è tenuto a rendicontare periodicamente l'attività svolta;

b) gli incarichi conferiti ai Collaboratori Esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute.

c) nessun tipo di pagamento di importo rilevante (superiore a € 999) può essere effettuato in contanti o in natura. L'uso dei contanti viene scoraggiato e appositi controlli sulla consistenza di cassa per quanto riguarda il contante possono venire effettuati da ODV, RPCT, Sindaci e Revisore;

d) le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza contabile (compreso l'utilizzo del CIG, quando richiesto);

e) la gestione dei rapporti con membri della P.A. deve essere gestita, quando sia possibile, con un adeguato turnover;

f) le comunicazioni con la P.A. devono avvenire preferibilmente per iscritto;

g) qualora la comunicazione avvenga attraverso supporti informatici, l'identità e l'idoneità dell'operatore che immette dati e dichiarazioni deve essere sempre individuabile;

h) per quanto riguarda gli omaggi, il divieto di cui al precedente punto 2 trova eccezione per gli omaggi natalizi, che devono comunque essere di modico valore, devono essere elargiti solo dopo delibera del CdA, il quale indica anche il valore venale massimo individuale di detti omaggi (che comunque non può essere superiore ad euro 150 per omaggio/soggetto, v. art.4 comma 5 del DPR 62/2013) e l'elenco dei soggetti destinatari.

i) La gestione degli affidamenti diretti e, fin quando possibile, dei bandi di gara deve essere effettuata nel rispetto del Codice degli Appalti (D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni).

l) tutti i soggetti coinvolti in procedure di evidenza pubblica (procedure negoziate, bandi di gara, ecc.) sono tenuti alla massima riservatezza sui contenuti dei disciplinari, dei bandi, sul numero di offerte ricevute e sui soggetti partecipanti fino a quando tali dati non siano legalmente pubblicizzabili.

m) ogni determina dell'amministratore delegato ha un traccia scritta, mediante compilazione di apposita scheda.

n) ogni pagamento di fattura deve essere preceduto da doppia sottoscrizione sulla fattura: una prima sottoscrizione a cura del Direttore con l'indicazione "la merce/servizio corrisponde per quantità-qualità-prezzo all'importo indicato in fattura" e una seconda sottoscrizione a cura del Presidente con l'indicazione "visto si liquidi".

o) Il pagamento dei compensi a collaboratori e consulenti deve essere preceduto dalla prescritta pubblicità dell'incarico nella sezione "Amministrazione Trasparente".

p) la sezione del sito internet "Amministrazione Trasparente" deve essere compilata con tempestività e completezza, con particolare cura relativamente ai dati relativi agli amministratori.

q) le richieste di accesso esaminate e disbrigate nei tempi di legge.

r) almeno ogni sei mesi viene fatta, a cura dell'ODV e/o del RPCT, una ricognizione tra gli amministratori per l'eventuale insorgenza di cause di incompatibilità, come previste dal Dlgs. 39/2013.

s) i fondi ricevuti dal Comune e da ogni altro ente devono essere usati secondo quanto disposto dalle rispettive convenzioni e precisamente rendicontati, i soggetti coinvolti nell'uso di tali fondi identificati in forma scritta.

Centro Sportivo San Filippo spa – Modello Organizzativo 231 integrato con il Piano triennale
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
(deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017)

t) in sede di riunioni del CdA, prima di ogni delibera del CdA viene fatto apposito appello a cura del presidente o del segretario verbalizzante chiedendo se vi siano membri in conflitto di interesse (sia con riferimento ad un interesse proprio che a quello di un prossimo congiunto).

u) apposite clausole (v. allegato) devono essere inserite nei contratti, in particolare:

- nei contratti di collaborazione, acquisto, appalto e di concessione apposita clausola sulla tracciabilità dei pagamenti,

- nei contratti di appalto l'apposita clausola anticorruzione elaborata dall'ANAC,

- in tutti i contratti apposita clausola riferita al Modello 231 e al Codice etico, che potrà essere più o meno sviluppata con riferimento ai controlli ambientali o di sicurezza sul lavoro o di copyright o sicurezza informatica a seconda del tipo di contratto.

- nei contratti di assunzione del personale apposita clausola antipantouflage,

- nei contratti di collaborazione apposita clausola su eventuali incompatibilità.

v) Con specifico riferimento all'assunzione del personale, deve essere scrupolosamente seguito l'apposito regolamento per l'assunzione del personale.

z) In ottemperanza a quanto stabilito nel Piano Nazionale Anticorruzione, dalla legge 190/2012 (legge anticorruzione) e dal D. lgs. 39/2013 ("Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"), il Modello prevede anche alcune misure per prevenire il fenomeno del c.d. "pantouflage" (o "revolving doors"). Pur non configurando un reato previsto dal Decreto 231, si ritiene che fenomeni di questo tipo possano in qualche modo celare o essere prodromici a episodi corruttivi. Per tale motivo, anche in ottemperanza alla determinazione della Autorità Nazionale Anticorruzione n. 8 del 17 giugno 2015, il Modello viene integrato con alcune misure atte a prevenire tale fenomeno.

Più in particolare le misure atte a prevenire le fattispecie in esame sono le seguenti:

- nei contratti di assunzione del personale è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

- è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

- è disposto di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001 ("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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*").

Su espressa richiesta del Comune di Brescia, viene inoltre fatta una verifica, finalizzata ad individuare casi di pantouflage che possano aver coinvolto ex dipendenti del Comune di Brescia (cioè l'assunzione da parte del Centro Sportivo San Filippo o l'affidamento di incarichi a soggetti che siano ex dipendenti del Comune di Brescia e abbiano cessato il loro rapporto col Comune nei precedenti tre anni).

zz) devono essere immediatamente segnalati all'Autorità Giudiziaria ed all'OdV e/o al RPCT eventuali comportamenti da parte di soggetti interni alla Società o da parte di soggetti esterni alla Società ma afferenti la Pubblica Amministrazione volti ad ottenere favori, elargizioni illecite di denaro o altre utilità nei confronti di terzi.

zzz) Infine la Società ha attivato un triplice canale per le segnalazioni degli illeciti: oltre all'invio di e-mail agli indirizzi dedicati di ODV e RPCT, tenuti all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, è stato

creato un canale alternativo di segnalazione, che garantisce la segretezza del segnalante (il cui nominativo è crittografato). Inoltre è sempre attivo anche il canale di segnalazione diretta all'ANAC, disponibile tramite link sul sito internet della Società.

2.1.5 Compiti e verifiche da parte dell'ODV e del RPCT:

Fermi restando i più ampi poteri di vigilanza previsti dalla legge e dal Modello, con specifico riferimento alla presente sezione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- E' in facoltà dell'ODV e del RPCT, anche disgiuntamente tra loro, richiedere specifiche attività di audit da parte di consulenti esterni per verificare la regolarità delle procedure e altri aspetti rilevanti in materia dei reati di questa sezione;
- l'ODV e/o il RPCT, anche di concerto con il Collegio Sindacale e/o il Revisore, possono effettuare verifiche a campione sulla cassa (per verificare la circolazione del denaro contante) e la regolarità del rilascio dei biglietti d'ingresso;
- l'ODV e/o il RPCT possono effettuare verifiche a campione sulle fatture, per verificare la presenza della doppia sottoscrizione, la congruità dei prezzi pagati e la effettiva corrispondenza delle controprestazioni ricevute, potendo avvalersi del supporto tecnico del Revisore;
- l'ODV e/o il RPCT possono effettuare verifiche a campione sugli estratti conto delle carte di credito, se e quando utilizzate, chiedendo chiarimenti sulle causali degli addebiti;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché la policy aziendale sugli omaggi natalizi venga rispettata;
- l'ODV e/o il RPCT possono effettuare controlli a campione sulle procedure negoziate/cottimi fiduciari e i bandi europei, per verificare la regolarità della procedura. A tale riguardo le delibere d'avvio di procedure negoziate o bandi europei e i relativi esiti devono essere obbligatoriamente comunicati a ODV e RPCT a cura del RUP.
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché le clausole sopra richiamate (clausola 231, clausola anticorruzione, clausola pantouflage, e clausola tracciabilità) vengano inserite nei pertinenti contratti (è onere della Direzione rendere disponibili tali contratti all'ODV);
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché, in sede di delibere del CdA venga rispettato l'obbligo di appello in materia di conflitto di interessi;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché venga rispettato il principio di segregazione delle funzioni con riferimento ai rapporti con la PA;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché il responsabile della trasparenza aggiorni puntualmente l'apposita sezione del sito internet;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano circa l'esecuzione delle richieste di accesso;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché vengano periodicamente svolte ricognizioni in materia di incompatibilità e, se applicabile, di inconferibilità degli incarichi nell'ambito della Società. L'ODV e/o il RPCT almeno ogni sei mesi effettuano una apposita ricognizione;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano affinché il regolamento per l'assunzione del personale venga rispettato e che venga rispettato il divieto di pantouflage;
- l'ODV e/o il RPCT vigilano sulla rendicontazione relativa ai finanziamenti ricevuti dal Comune e da altri enti pubblici, potendo avvalersi della cooperazione del Revisore e dei Sindaci.

Note

Per “**Pubblica Amministrazione**” si intendono:

- enti ed amministrazioni dello Stato quali: Ministeri (comprese le loro varie emanazioni, per es. Prefetture, Tribunali, Agenzia delle Entrate, Scuole di ogni ordine e grado, ecc.), Authorities (es. Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali).
- Enti Territoriali: Regioni, Province, Comuni, Comunità Montane e loro consorzi e associazioni;

- Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni.
- ASL.
- Enti e Monopoli di Stato.
- tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali per es. INPS, CNR, INAIL, INPDAL, INPDAP, ISTAT, ENASARCO, CONI.

Art. 357 c.p. - Nozione di pubblico ufficiale.

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Art.358 c.p. – Nozione di persona incaricata di un pubblico servizio.

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

In merito a questi due articoli è bene specificare che i soggetti che rientrano nell'art. 358 c.p. non necessariamente e sempre appartengono alla Pubblica Amministrazione, infatti possono anche essere privati che prestano un pubblico servizio, così come per i pubblici ufficiali ex art. 357 c. p., nel senso che i reati possono essere commessi anche da non dipendenti della P.A. che svolgono però o una funzione pubblica o sono incaricati di pubblico servizio. Si segnala, con riferimento ad eventi sportivi, che è discusso in giurisprudenza, se anche un arbitro possa in qualche modo rivestire la qualifica di pubblico ufficiale/incaricato di pubblico servizio. Si deve in ogni caso avere riguardo al profilo oggettivo della natura della mansione specifica svolta e non a quello soggettivo della dipendenza da un Ente pubblico.

ALLEGATI :

- a) Codice Etico
- b) Organigramma