MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Approvato dal

Consiglio di amministrazione di IterEgo
in data 09/03/2026

IterEgo
Sede Legale: Via P.E. Giudici n° 25, 93100 Caltanissetta (CL)
Tel 0934 585363 - Fax 0934 575874 - www.iterego.it - info@iterego.it - iterego@pec.iterego.it
C.F. 92046970858 - P.IVA: 01971510852

I Definizioni: 6
II Struttura del modello di IterEgo 8
Parte Generale 9
SEZIONE PRIMA 10
1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231 10
1.2 I soggetti destinatari della normativa 16
1.3 Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni 16
1.5 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente 18
1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del "modello". 20
1.7 I reati commessi all'estero 30
1.8 Le sanzioni 31
1.9 Le vicende modificative dell'ente 33
SEZIONE SECONDA 34
2.1 IterEgo: Natura e scopo 34
2.2 Finalità del Modello 34
2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello 35
2.4 Struttura e Governance dell'Agenzia 39
2.5 Destinatari del Modello 39
2.6 Diffusione, informativa e formazione 40
2.7 Modifiche e aggiornamento del Modello 40
SEZIONE TERZA 42
3.1 Organismo di Vigilanza (OdV) 42
3.2 Funzione 42
3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza 42
3.4 Requisiti di eleggibilità 44
3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso 44
3.6 Attività e poteri 45
3.7 Flussi informativi da e verso l'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 46
SEZIONE QUARTA 60

4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali. 60
4.2 Sanzioni per il personale dipendente 61
4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti 62
4.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza 63
4.5 Misure nei confronti degli apicali 63
Parte Speciale 64
5 Reati applicabili all'Ente 65
6 Introduzione 66
7 Principi generali di comportamento 66
8 Protocolli generali di prevenzione 67
9 Flussi informativi verso l'OdV 69
10 Prospetto riepilogativo Attività Sensibili per categoria di reato 69
11 Reati applicabili all'Ente e protocolli specifici di prevenzione 72
A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) 72
802
813
846
B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto) 86
946
968
C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) 91
991
991
D. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 del Decreto) 94
1024
1024
E. Reati societari (art. 25-ter del Decreto) 95
1035
1046

F. Delitti contro la personalità individuale 99

10799

10799

G. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) 101

1091

1124

1124

1124

1124

1135

1146

1157

1168

1246

H. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto) 120

1280

1280

I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto) 122

1302

1302

J. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e immigrazione clandestina (art. 25-duodecies del Decreto) 124

1324

1335

K. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies) 126

1346

1357

ALLEGATI:

Allegato A: Codice Etico
Allegato B: Organigramma
Allegato C: Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza
Allegato D: Gap Analysis
Allegato E: Procedura per la segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) e disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti

I Definizioni:

C)

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore ed applicato dall'Agenzia.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione di IterEgo S.r.l..

Consulenti: soggetti che, con competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto dell'Agenzia sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D)

Decreto Legislativo n. 231/2001 o D.Lgs: il Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.01 e ss.mm., recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.

Destinatari: tutti gli esponenti aziendali, senza alcuna eccezione – a cominciare dai soci e dagli organi sociali – e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino rapporti o relazioni con l'Agenzia e operino per perseguirne gli obiettivi.

Dipendenti: soggetti aventi con l'Agenzia un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

F)

IterEgo S.r.l., o "IterEgo", "l'Ente" o l'"Agenzia" valorizza le competenze, garantendo un'integrazione tra istruzione e mondo lavorativo con un occhio di riguardo per le pari opportunità. **Si occupa di formazione continua.**

M)

Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

O)

OdV: Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo relativo aggiornamento.

P)

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner: controparti contrattuali dell'Agenzia, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

R)

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro).

Regole e Principi generali di comportamento: le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella Parte generale, comprensiva dei relativi allegati, e nella Parte speciale dello stesso.

S)

S.C.I.: sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Agenzia o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Agenzia.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Strumenti di attuazione del Modello: Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti dell'Agenzia.

II Struttura del modello di IterEgo

Il Modello di IterEgo è costituito da una *Parte Generale* e da una *Parte Speciale*.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sull'Agenzia, vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La **Parte Speciale** ha la funzione di definire le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento delle attività, poste a presidio della legalità della condotta di IterEgo al fine di evitare l'insorgenza della responsabilità amministrativa della stessa.

Parte Generale

.

SEZIONE PRIMA

1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 08.06.01, n. 231 che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazione anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche "**D.Lgs. 231/2001**" o, anche solo il "**Decreto**"), entrato in vigore il 04.07.01, in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29.09.00 n. 300, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere "*misto"* e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.
Va osservato tuttavia come vi sia un vivo dibattito, in dottrina e in giurisprudenza, sulla natura giuridica di detta responsabilità. Una nutrita schiera di autori ritiene che la disputa inerente alla natura giuridica della responsabilità degli enti rappresenti materia di mera discettazione "accademica". Questa impostazione, tuttavia, trascura di considerare le importanti ricadute tecnologiche di tale indagine, che si riflettono precipuamente sulle garanzie dei soggetti collettivi. Semplificando gli accostamenti problematici in materia, è possibile isolare tre differenti impostazioni teoriche.

L'APPROCCIO NOMINALISTICO

Poco dopo l'introduzione della responsabilità degli enti, autorevoli esponenti della dottrina penalistica italiana, sulla scorta del *nomen juris* del decreto n. 231, assegnarono natura amministrativa al nuovo paradigma responsabilitario delle persone giuridiche. A sostegno di questa opzione teorica si è addotto un concorrente ordine di ragioni. La reiterata citazione nel testo normativo del predicato «amministrativa» o «amministrativi» riferito alla responsabilità (artt. 2, 3 e 71) o al tipo di illeciti (art. 1) e «amministrative» in relazione alle sanzioni (art. 9) costituisce chiaro sintomo dell'idea del legislatore in ordine al tipo di responsabilità addebitabile alle persone morali. Sul piano della disciplina processuale, si annota che l'art. 34 del decreto 231 stabilisce, per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi, l'applicazione delle

disposizioni ivi previste «… nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del d.lgs. 28 luglio 1989, n. 271». Da questa previsione si è inferita una sorta di gerarchia delle fonti di disciplina del processo all'ente, in forza della quale si applicherebbero in via principale le disposizioni processuali stabilite nel decreto 231, a testimonianza della natura amministrativa dell'illecito e, in subordine, quelle del codice di procedura penale e di quelle di attuazione. Si rileva inoltre che il dettato dell'art. 6, d.lgs. n. 231/2001, ponendo a carico dell'ente la prova della propria non punibilità nei casi di reati commessi dagli apicali pone la responsabilità della persona giuridica in posizione eccentrica rispetto al cardano della disciplina penale, in cui l'onere della prova è normalmente ascrivibile al Pubblico Ministero. Proprio muovendo da questa considerazione di ordine processualistico, si riconosce nell'art. 6, d.lgs. 231/2001 il fondamento di una presunzione di colpevolezza a carico dell'ente. Questa considerazione autorizza a congetturare la natura amministrativa della responsabilità dell'ente, considerata l'inconciliabilità della predetta presunzione con il dettato dell'art. 27, comma 2, Cost., a mente del quale l'imputato non può considerarsi colpevole fino alla condanna definitiva.

Un ulteriore punto di frizione con il sistema penale, che sembra alimentare la tesi della natura amministrativa della responsabilità degli enti, si individua nella particolare disciplina della prescrizione quinquennale della sanzione amministrativa non coordinata con la disciplina dettata dall'art. 157 c.p. circa la prescrizione del reato (presupposto).

L'ACCOSTAMENTO SOSTANZIALISTICO

Le principali argomentazioni addotte dalla dottrina a sostegno della natura penalistica della responsabilità degli enti si snodano lungo il seguente itinerario. *In primis*, il fatto storico che attiva la risposta sanzionatoria nei confronti dell'ente è il medesimo reato commesso dalla persona fisica, che presenta un rapporto, *de jure* o *de facto*, di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero di sottoposizione alla direzione e vigilanza dei predetti soggetti. Secondariamente si osserva che l'architettura del d.lgs. n. 231/2001 e il procedimento diretto ad accertare la responsabilità dell'ente ivi previsto ricalcano rispettivamente lo schema della parte generale del codice penale e del codice di procedura penale. Infine, si enfatizza l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica sancita dall'art. 8.

L'OPZIONE DECLAMATA DAL LEGISLATORE ITALIANO E UN'IPOTESI INTERPRETATIVA SOSTANZIALISTICA

Entro la cornice della problematica individuazione della natura giuridica della responsabilità degli enti si inquadra altresì il contributo teorico dei compilatori della Relazione ministeriale di accompagnamento al d.lgs. n. 231/2001, che costituisce dichiaratamente un terzo modello responsabilitario. In particolare, in chiusura del paragrafo 1.1., riguardo al tipo di responsabilità formalmente amministrativa prescelta dal legislatore delegante si legge «In proposito, appare tuttavia necessario fare da subito una puntualizzazione. Tale responsabilità, poiché conseguente da *reato* e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla L. 689 del 1981. Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».
Il portato di questo incontro fra modi disciplina dell'illecito dell'ente dipendente da reato, denominato adiaforicamente "*tertium genus*" sembra in realtà mascherare una specie di "diritto penale amministrativo" destinato alle persone collettive.
In ottica processuale, poi, l'alternativa fra responsabilità amministrativa e responsabilità penale dà luogo a soluzioni diverse in relazione alla possibilità di ammettere la costituzione di parte civile nei confronti dell'ente, in virtù del combinato disposto di cui agli articoli 185 codice penale e 74 codice di procedura penale. La portata pratica e sistematica del nodo interpretativo suggerirebbe di affrontare con un adeguato grado di approfondimento critico le diverse opinioni che si sono contese il campo. Tuttavia, detta attività ricognitiva e propositiva mancherebbe il fine di limitarsi, in questa sede, ad offrire al lettore un propedeutico quadro d'insieme sull'ontologia della responsabilità degli enti.

I criteri ascrittivi della responsabilità all'ente

In merito ai criteri ascrittivi, si osserva poi come la responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, ***nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso***, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "***soggetti apicali***"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "***soggetti sottoposti***"). Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito

è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", intesa quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Negli articoli da 5 a 8 sono infatti indicati i criteri di imputazione dell'illecito all'ente. *In primis*, l'articolo 5 richiede che il reo, da un punto di vista oggettivo-funzionale, abbia un rapporto qualificato con l'ente. Costui potrà essere un soggetto che ricopre funzioni di vertice (c.d. apicale) ovvero un sottoposto alla direzione o alla vigilanza del primo (c.d. subalterno o sottoposto).

Secondariamente, entrambe le figure, per impegnare sul terreno sanzionatorio l'ente, dovranno aver agito nel suo interesse o vantaggio. Per converso, qualora l'agente agisca nell'esclusivo interesse suo o di terzi l'ente non andrà incontro a risposta sanzionatoria.

Tra i molteplici dibattiti interpretativi suscitati dall'articolo 5, degno di nota è quello relativo al significato da attribuire alla locuzione interesse o vantaggio.

Secondo la Relazione (§ 3.2), i concetti di interesse e vantaggio sono espressione del rapporto di immedesimazione organica dell'ente nella persona fisica. Attraverso questo *escamotage* i compilatori hanno inteso impregnare di connotati soggettivi la responsabilità dell'ente al fine di ridurre la distanza fra il sistema delineato nel d.lgs. 231/2001 e il principio di personalità della responsabilità penale stabilito nell'art. 27, comma 1, Cost.

Nelle prime letture del dettato normativo si è assistito in dottrina a una eterogenea presa di posizioni circa il significato da attribuire al sintagma "… nel suo interesse o suo vantaggio …".

Secondo una componente minoritaria, ancorché autorevole, i due segni linguistici costituiscono un'endiadi preordinata a esprimere un unico concetto costituente il risultato potenziale o effettivo, di natura "oggettiva", del fatto di reato. Sulla stessa linea interpretativa è collocabile anche chi sostiene che l'interesse e il vantaggio devono considerarsi espressivi di una medesima tensione finalistica a beneficio del soggetto collettivo. Questo accostamento adduce a sostegno della propria tesi il capoverso dell'articolo 5, che sancisce la non punibilità dell'ente qualora la persona fisica agisca nell'esclusivo interesse suo o di terzi, senza accennare al requisito del vantaggio.

Nell'ambito di una interessante riflessione sui segni linguistici interesse e vantaggio condotta in chiave soggettivistica, si inscrive un contributo a patrocinio della tesi propensa a considerarli espressione di un'endiadi, secondo cui l'eventuale vantaggio dell'ente accertato *ex post* dovrebbe essere privo di significato illecito, non assurgendo a nota costitutiva di fattispecie. Esso rappresenterebbe una sorta di *collateral benefit* che, peraltro, difficilmente sfuggirebbe alla confisca prevista nell'articolo 6, comma 5.

L'esito ablativo (anche nella forma per equivalente) cui è "… comunque …" esposto il profitto tratto dall'ente, secondo il dettato appena richiamato, suscita nella sua radicalità alcune riserve critiche che non ci si può esimere dal delineare. In estrema sintesi, si deve, infatti, considerare che la confisca, intesa come *genus* sanzionatorio, fin dal 2009 è considerata dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo una sanzione penale come tale avvolta dal fascio delle garanzie stabilite negli articoli 6 e 7 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Queste disposizioni, nella univoca lettura offerta dalla Corte di Strasburgo, inibiscono l'applicazione di una sanzione penale in difetto di una sentenza di condanna.

La giurisprudenza della Suprema Corte ha tentato di dissolvere queste ansie di un *vulnus* garantistico mediante alcune riflessioni inerenti la funzione della confisca prevista nell'art. 6, comma 5, d.lgs. n. 231/2001, contenute nella sentenza a Sezioni unite n. 10561 del 5 marzo 2014. Segnatamente, si è affermato che "Si tratta, come è evidente, di una previsione di carattere generale che impone la confisca, diretta o per equivalente, del profitto derivante da reato, secondo una prospettiva non di tipo sanzionatorio, essendo fuori discussione la "irresponsabilità" dell'ente, ma di ripristino dell'ordine economico perturbato dal reato, che comunque ha determinato una illegittima locupletazione per l'ente, ad "obiettivo" vantaggio del quale il reato è stato commesso dal suo rappresentante. La Corte continua precisando che "… in questo specifico caso, dovendosi – di norma – escludere un necessario profilo di intrinseca pericolosità della *res* oggetto di espropriazione, la confisca assume più semplicemente la fisionomia di uno strumento volto a ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto, i cui effetti, appunto economici, sono comunque andati a vantaggio dell'ente collettivo, che finirebbe, in caso contrario, per conseguire (sia pure incolpevolmente) un profitto geneticamente illecito": L'attitudine ripristinatoria conferita alla confisca prevista nell'art. 6, comma 5, sconta, tuttavia, dei limiti connessi all'ontologia del profitto. In senso più esplicito, nei casi in cui il profitto sia suscettibile di precisa determinazione economica, la privazione della somma a titolo di provento incolpevolmente locupletato potrà "…ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto …". Laddove, di converso, il vantaggio per l'ente non sia traducibile in una somma di denaro la confisca troverà un insuperabile limite applicativo.

La lettura interpretativa intesa a considerare il vantaggio elemento significante di un'endiadi è stata però respinta altri studiosi e dalla giurisprudenza che, condividendo l'impostazione della Relazione governativa, hanno attribuito un diverso spettro semantico alle due figure. I più persuasivi rilievi a sostegno di questa tesi sono di ordine esegetico e sistematico.

Sotto il primo aspetto l'impiego della particella disgiuntiva "o" sembra attestare che il legislatore abbia inteso impiegare diversi significanti per esprimere diversi significati.

Dal punto di vista sistematico, l'art. 12 del d.lgs. n. 231/2001, che disciplina un caso di attenuazione della pena pecuniaria, rapporta il beneficio sanzionatorio alla circostanza che l'autore abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente abbia ricavato un vantaggio minino o nullo dalla commissione del fatto. Questa disposizione appare effettivamente coerente con l'asserto che i due termini di imputazione oggettiva siano dotati di una differente e autonoma rilevanza normativa.

Nel tentativo di profilare la linea di demarcazione fra le figure *de quibus*, in prima approssimazione la dottrina penalistica, recependo la laconica indicazione contenuta nella relazione di accompagnamento, ha affermato che, l'interesse, da valutare *ex ante*, connota in senso marcatamente soggettivo la condotta illecita del reo, mentre "il vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post".*

In realtà, l'attendibilità di valutazioni condotte *ex ante* o *ex post* è stata notevolmente ridimensionata nella letteratura penalistica. Intesa nella sua accezione più stretta, che sembra essere quella prediletta dalla relazione ministeriale, la distinzione fra indagini *ex ante* ed *ex post*, riposa su un modello di pensiero neopositivistico, ormai dissolto, che postulava l'esistenza di un osservatore onnisciente in grado di disporre di uno specchio fedele della realtà.

Per converso, costituisce un'acquisizione del pensiero contemporaneo l'affermazione a tenore della quale ciascuna valutazione (*ex ante* o *ex post*), oltre a essere necessariamente selettiva di alcuni aspetti della realtà, presenta un carattere ineludibilmente congetturale.

Questo rilievo sembra trovare un preciso riscontro nel sistema positivo in quelle situazioni in cui si rilevi che l'ente ha tratto un vantaggio da un reato presupposto commesso da una persona fisica avente un rapporto qualificato con il primo.

L'art. 5, comma 2, utilizzando il vocabolario del legislatore, disciplina infatti un'ipotesi di "rottura dello schema di immedesimazione organica", qualora gli autori del fatto-reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In siffatti ipotesi, la valutazione circa la responsabilità dell'ente non può essere fedele alla rigida divisione fra giudizio *ex ante* e giudizio *ex post*. Il riscontrato vantaggio della persona giuridica, infatti, non può determinare *eo ipso* l'addebito dell'illecito all'ente, dovendo la qualificazione giuridica della situazione storica contemplare ineludibilmente profili attinenti alla sfera psicologica della persona fisica, congetturabili riportandosi idealmente al momento del fatto, secondo lo schema (di giudizio *ex ante*) della prognosi postuma.

Secondo una recente opinione dottrinaria, la commissione di un reato presupposto da parte di una persona fisica riconducibile a un ente sarà "interessata" sia nel caso in cui costituisca attuazione di una politica

imprenditoriale spregiudicata che si irradia dal *top management*, sia nel caso in cui costituisca un'autonoma iniziativa dell'apicale preordinata comunque a raggiungere gli interessi dell'ente. Da un punto di vista di "partecipazione psicologica" dell'ente all'illecito dipendente da reato, il primo caso pare costituire espressione di un assetto organizzativo intenzionalmente diretto a determinare la commissione di reati da parte di apicali e sottoposti, mentre nel secondo caso il reato potrebbe non essere stato inibito per una colpa di organizzazione dell'ente. Nel secondo scenario prospettato, residua comunque la possibilità per l'ente di andare esente da responsabilità qualora provi che i presidi organizzativi adottati ed efficacemente attuati per impedire il reato verificatosi sono stati elusi fraudolentemente dalla persona fisica.

L'utilità, che può realizzarsi o meno, in cui si sostanzia l'interesse dell'ente perseguito dal reo può essere di ordine economico o di altra natura. L'utilità può consistere nel preservare il patrimonio sociale da un depauperamento dovuto al pagamento di sanzioni pecuniarie, eluse tramite la corruzione di soggetti pubblici preposti all'accertamento di illeciti fiscali ovvero, mediante le medesime modalità corruttive, nell'ottenere l'aggiudicazione di un appalto pubblico. L'utilità può altresì derivare dalla prosecuzione dell'attività d'impresa inottemperando alla sanzione o misura cautelare a contenuto interdittivo applicata dall'Autorità Giudiziaria. La componente economica nell'interesse perseguito dall'ente può non essere prevalente. Si pensi ai casi di un accesso abusivo a un sistema informatico (art. 615 ter c.p.) funzionale ad un'operazione di spionaggio industriale.

Per quanto riguarda la nozione di vantaggio, si suole individuarlo nel beneficio che effettivamente è derivato all'ente dalla commissione di un reato. Tradizionalmente si intende il vantaggio in un'accezione ampia che prescinde da risvolti immediatamente patrimoniali. Può ad esempio trattarsi di utilità strategiche, di un miglior posizionamento sul mercato o dell'acquisizione di una posizione di superiorità concorrenziale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato. Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il **delitto presupposto** di configura nella forma di ***tentativo*** (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I soggetti destinatari della normativa

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda **tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.** Un'ulteriore tappa del processo espansivo del sistema punitivo degli enti condotto dalla giurisprudenza sembra da individuarsi nell'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 agli studi professionali.

La normativa non è, invece, applicabile a: **Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale** (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).
La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia, ai quali tuttavia potrebbe trovare applicazione la disciplina in oggetto, come si vedrà più avanti.

1.3 Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni

L'Agenzia può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – **c.d. reati presupposto** – espressamente e tassativamente indicati dal Decreto e successive modificazioni o, comunque, da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.
Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartenevano alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 24) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137];
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);

- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e Trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137], tra cui Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) e Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);

- furto di beni culturali, appropriazione indebita di beni culturali, ricettazione di beni culturali, falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali, violazioni in materia di alienazione di beni culturali, importazione illecita di beni culturali, uscita o esportazione illecite di beni culturali, distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici, contraffazione di opere d'arte (art. 25-septiesdecies);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per l'Agenzia sono oggetto di approfondimento ai paragrafi che seguono della presente Parte Generale.

1.5 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi". Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'Agenzia da un rapporto qualificato. In proposito, si distingue tra:

- **soggetti in "posizione apicale",** cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- **soggetti "subordinati",** ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti, i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i

Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "**vantaggio**" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Suprema Corte (Cass. Pen., 20.12.05, n. 3615), i concetti di *interesse* e *vantaggio* non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20.12.04), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere **congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del "modello".

Il legislatore, in prospettiva preventiva e premiale, ha disciplinato negli articoli 6 e 7 i così detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, che costituiscono soluzioni organizzative idonee a elidere o attenuare la responsabilità dell'ente nel caso in cui si verifichi un reato presupposto.

Ai diversi soggetti presi in considerazione dalle lettere a) e b) dell'articolo 5 fanno da riscontro differenti criteri d'imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Per quanto riguarda l'ipotesi di delitto-presupposto commesso dal c.d. apicale, l'articolo 6 preclude la responsabilità dell'ente, qualora questo dimostri, con 'onere probatorio' a suo carico[1(110)(110)(110)(110)], che:

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

[1(110)(110)(110)(110)] È di questo avviso Cass. pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, cit.

c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Il comma 2 delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e gestione, prescrivendo che, al fine di ridurre il rischio reato, questi devono:

a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
d. prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'articolo 2 della legge n. 179/2017, più di recente, è intervenuta sul predetto articolo 6 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater che, rispettivamente, prevedono inoltre che:

2-bis *I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

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

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

Il 3 comma attribuisce ai soggetti collettivi la facoltà di adottare i modelli sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il comma 4 concede agli enti di piccole dimensioni di affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento all'organo dirigente, che viene schizofrenicamente ad assumere il ruolo di controllore e controllato.

La legge di stabilità 2012 (l. 12 novembre 2011, n. 183) è intervenuta sull'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 inserendo il comma 4 bis. Significativamente la rubrica della disposizione che al comma 12 ha novellato la disciplina della responsabilità degli enti reca la dicitura "Riduzione degli oneri amministrativi per i cittadini e le imprese". Coerentemente al predetto intitolato legale si statuisce che "Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

Con particolare riferimento alla prevenzione dei reati presupposto derivanti dalla inosservanza delle norme antinfortunistiche, di cui all'art, 25-*septies* del d.lgs. n. 231/2001, inoltre l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la

sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività e deve, in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Esso, infine, deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In relazione agli apici dell'ente, la mancata adozione dei modelli o la loro inidoneità a prevenire il reato intende esprimere una sorta di 'colpa di impresa'. La definizione pare benevola poiché, a ben vedere, pur escludendo i casi di impresa dedita esclusivamente ad attività illecite, ove i reati commessi dagli apicali costituiscano precisa attuazione delle strategie aziendali, che antepongono il fine di profitto al rispetto della legalità, non si intravedono ostacoli ad impiegare la locuzione 'dolo di impresa'.

Nelle ipotesi in cui il delitto presupposto è stato commesso dai c.d. subalterni sussisterà invece una 'colpa di organizzazione' dell'ente quando il reato è stato agevolato dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti che ricoprono posizioni di vertice. Si tratta di una sorta di agevolazione colposa che esprime un *deficit* organizzativo dell'ente (art. 7, comma 1).

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 7, è esclusa, in ogni caso, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nei successivi commi si ritrovano ulteriori indicazioni generali circa i requisiti che devono connotare il modello (comma 3) e la sua efficace attuazione (comma 4).

Sciogliendo le riserve assunte in punto natura giuridica e contenuti dei modelli organizzativi, è opportuno osservare, in via preliminare, che la figura giuridica dei modelli di organizzazione e gestione, come

esplicitato nella Relazione (paragrafo 3.3), è stata mutuata dall'ordinamento statunitense, ove i contenuti minimi dei protocolli preventivi (*compliance programs*) sono stati prescritti per la prima volta nelle *Federal Sentencing Guidelines*.

Come spesso avviene quando si importano modelli giuridici elaborati in contesti ordinamentali e socioeconomici differenti da quelli del Paese di origine, ove assumono soltanto una valenza attenuante, possono emergere nel sistema del Paese imitatore problemi applicativi di non piccolo momento. Notoriamente, infatti, i connotati del sistema produttivo italiano sono quelli della microimpresa che costituisce una realtà aziendale avulsa dalla legge e dallo spirito del d.lgs. n. 231/2001.

Per quanto concerne la natura giuridica dei modelli di organizzazione e gestione, dalla lettura della relazione ministeriale di accompagnamento al d.lgs. n. 231/2001 si inferisce che essi costituiscono delle figure di esclusione della punibilità dell'ente, vale a dire delle esimenti. In altri termini, rappresentano un limite negativo alla rilevanza giuridica nei confronti dell'ente del fatto di reato commesso dalla persona fisica.

A ben vedere, però, la collocazione dei modelli organizzativi nel contesto dell'imputazione soggettiva dell'illecito dipendente da reato all'ente, impronta in modo indelebile tale istituto. In altri termini, la *ratio* sottesa agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001 riposa sulla necessità responsabilizzare, da un punto di vista soggettivo, l'ente per la mancata adozione di cautele organizzative doverose per la prevenzione dei reati presupposti. Secondo i compilatori, infatti, la mancata previsione dei *compliance programs* avrebbe diffuso nei destinatari del d.lgs. n. 231/2001 la percezione di non poter in alcun modo evitare le conseguenze sanzionatorie derivanti da un reato commesso nel loro interesse o vantaggio da una persona qualificata. In questa prospettiva, osserva il legislatore, le sanzioni comminate dal decreto sarebbero state considerate alla stregua di un costo necessario da iscrivere, ove sostenibile, a bilancio, non riuscendo a innescare un meccanismo di organizzazione aziendale virtuosa.

Nella loro componente prescrittiva i modelli costituiscono una raccolta di regole cautelari, frutto di autonormazione da parte dell'ente, il cui rispetto da parte di apicali e sottoposti consente di prevenire la commissione dei reati indicati nel d.lgs. n. 231/2001. Il legislatore fornisce alcune indicazioni circa i documenti destinati ad accogliere le predette regole organizzativo-cautelari. Precisamente, nel comma 2 dell'art. 6, enumerando le esigenze cui devono rispondere i modelli organizzativi, è inserita la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (lett. b); di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati (lett. c); di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza, legalmente deputato a

vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (lett. d); e, infine di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le trasgressioni alle regole dettate dal modello (lett. e).

I connotati di adeguatezza di questi documenti sono stati asseverati da una importante ordinanza del Tribunale di Milano (Trib. Milano, uff. Gip., 20 settembre 2004), ove si chiarisce che il "… il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti …". Accanto al protocollo viene evocato dalla giurisprudenza un nuovo segno linguistico: la procedura. Occorre dunque interrogarsi circa l'identità o l'alterità nozionale fra i due sostantivi. Nel d.lgs. n. 231/2001 non si ritrova il termine procedura, ma ciò non appare dirimente giacché è noto che anche la giurisprudenza concorre, sostanzialmente, alla produzione del diritto nel nostro ordinamento. Nel processo di attribuzione di significato alla formula legale in questione può dunque essere utile considerare quanto statuito dal giudice meneghino. Nel valutare negativamente l'idoneità preventiva del Modello prodotto dall'ente, il magistrato annota che è necessario accertare le caratteristiche di adeguatezza dei protocolli che non possono considerarsi idonei a prevenire reati quando "… si limitano a enunciati privi di un qualsiasi contenuto concreto ed operativo". Precisamente si è censurata, sotto il profilo della estrema genericità e astrattezza della previsione, la semplicistica redazione di protocolli che si limitavano a una declamazione di principio consistente nello stabilire meccanismi di archiviazione delle scritture contabili preordinati a consentire una ricostruzione rapida e precisa della vita contabile societaria. Secondo il giudicante la mancata individuazione di concrete modalità, meccanismi e di tempi di archiviazione delle scritture, inibisce l'effettivo esercizio di poteri di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, inficiando irrimediabilmente l'idoneità preventiva del modello.

Appare dunque evidente che la mera elaborazione di protocolli non basta per poter conferire al modello di organizzazione e gestione la patente di strumento organizzativo astrattamente idoneo a prevenire i reati presupposto.

In questa prospettiva, entro il quadro di un'utile analisi condotta secondo un accostamento semantico alla problematica concernente la definizione delle nozioni di protocollo e procedura, si scorge una relazione di genere e specie che connota i due documenti, i quali paiono svolgere nell'economia del modello funzioni complementari nella costruzione di un sistema organizzativo idoneo a prevenire i reati presupposto.

In particolare, condividendo nella sostanza quanto ipotizzato dall'analisi sovra richiamata, il protocollo sembra compendiare i criteri di matrice generale che informano le modalità esecutive di un processo aziendale, utili a standardizzare i segmenti di attività in cui si articola il processo aziendale esposto al rischio reato presupposto.

Le procedure, invece, sono più dettagliate e riguardano le modalità in cui i predetti criteri si traducono nel contesto operazionale, allo scopo di rendere standardizzati i singoli comportamenti che nella loro concatenazione rendono dinamico e controllabile un processo aziendale esposto al rischio reato.

Questa ricostruzione di significato è attestata altresì da una convincente lettura sistematica del dato legale che considera le procedure di cui al d.lgs. 231/2001 concettualmente contigue alla nozione impiegata nella normativa concernente i sistemi di gestione della Qualità disciplinati dalle disposizioni EN ISO 9000/1:2000.

Si può quindi affermare che le procedure consistono nelle prescrizioni contenute in un documento dell'ente preordinato a disciplinare le modalità di esecuzione dei processi aziendali attraverso i quali si svolge l'impresa.

Le lettere b), c) d) ed e) dell'art. 6, comma 2, confermano che i protocolli e le procedure costituiscono la chiave di volta del modello di organizzazione e gestione. Infatti, i protocolli e le procedure, oltre a consentire di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in modo da prevenire i reati presupposto che potrebbero essere commessi nel perseguimento degli scopi societari (lett. a), possono rappresentare un presidio organizzativo di legalità nella gestione delle risorse finanziarie (lett. b). Tradizionalmente, infatti, proprio i processi aziendali attraversati da flussi di denaro sono i più esposti al rischio di commissione di illeciti penali.

Il legislatore nella consapevolezza che l'assolvimento dell'onere di autonormazione dell'ente non può *eo ipso* dar luogo all'operatività di un sistema organizzativo virtuoso, postula alle lettere d) ed e) dell'art. 6 comma 2, due connotati coessenziali all'effettiva idoneità preventiva dell'ente. Trattasi di un complesso di obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, di cui si dirà nell'immediato prosieguo, e di un sistema disciplinare diretto a reprimere le violazioni alle misure organizzative indicate nel modello.

Questi ultimi due requisiti, che sono intimamente connessi, assumono un peso capitale nella valutazione di astratta idoneità preventiva del Modello. Invero, la previsione di un complesso di obblighi di segnalazione in capo agli attori dei processi aziendali a rischio reato, aventi anche a oggetto violazioni delle procedure operative o comportamenti contrari ai principi sanciti nei protocolli e nel codice etico, cui seguano sanzioni proporzionate ma dissuasive scongiura il rischio di costituzione di sistemi occulti d'esercizio dell'impresa che presentano una pronunciata propensionalità al rischio reato.

Riguardo l'Organismo di Vigilanza di cui all'articolo 6, comma 1, lett. b), cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, considerando i limiti intrinseci alla trattazione che si viene conducendo ci si limiterà a cennare ai profili salienti di tale figura giuridica che costituisce la potenziale pietra angolare di un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati presupposto cui è esposto l'ente.

La lettura del dettato normativo erudisce l'interprete circa i compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere. Precisamente essi consistono nel vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché nel curare l'aggiornamento del medesimo. Trattasi metaforicamente di un diaframma che si pone fra i processi aziendali esposti al rischio reato e i vertici aziendali attraverso il quale si saggia l'effettiva operatività, il rispetto e l'attualità delle soluzioni organizzative preventive adottate dall'organo dirigente. Resta inteso che l'esercizio di queste prerogative postula alcune condizioni di operatività quali l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo dal vertice aziendale, la professionalità e l'onorabilità dei componenti e la continuità di azione del medesimo.

L'autonomia e l'indipendenza dell'organismo, ad esempio, si riverberano sia sulla natura delle attività che deve svolgere sia sulle figure eleggibili nel medesimo. In estrema sintesi si deve chiarire che l'organismo di vigilanza vanta esclusivamente poteri di sorveglianza e di controllo, oltre che di aggiornamento, essendogli precluso il potere gestorio e disciplinare. Per esercitare i propri poteri istituzionali l'organismo dovrà quindi essere posto nella condizione di agire a prescindere da autorizzazioni del *top management,* dovendo contemporaneamente essere accreditato nella realtà aziendale dall'organo dirigente quale soggetto in grado di poter effettuare controlli pervasivi, anche a sorpresa, su ciascun processo sensibile al rischio reato. Resta inteso che l'ineludibile termine medio che consentirà di emendare eventuali disfunzioni del modello o reprimere violazioni del medesimo potrà essere soltanto l'organo dirigente che agirà su segnalazione dell'organismo di controllo, il quale, sotto questo aspetto, ha un compito propositivo.

L'efficacia delle attività di sorveglianza e aggiornamento del modello sono altresì profondamente influenzate dalle competenze dei componenti l'organismo e dall'assenza di conflitti d'interessi (attuali o potenziali) con i processi sottoposti a controllo.

Il legislatore, tramite la precisazione che l'organismo di vigilanza deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 231/2001) si è limitato a fornire soltanto indirettamente e in via di principio alcune indicazioni in ordine alla composizione di detto organismo. Questa opzione normativa, nel suo primo apparire, potrebbe essere considerata affetta da una censurabile genericità. Per converso, si può ritenere che essa si ponga in piena sintonia con la necessità di costruzione 'sartoriale' del modello organizzativo, secondo le caratteristiche dimensionali, produttive e organizzative dell'ente, cui, ovviamente, non può sottrarsi l'Organismo di Vigilanza.

In ordine alla composizione dell'organismo di vigilanza, la formula legale ha conseguentemente generato un florilegio di soluzioni interpretative di matrice dottrinale, giudiziale e della prassi che, in estrema sintesi, candidano al ruolo di organismo di vigilanza il collegio sindacale ovvero un organismo *ad hoc* oppure un

comitato di controllo interno al consiglio di sorveglianza o, infine, l'*internal auditing*. In questo ampio panorama interpretativo si staglia altresì la presa di posizione del legislatore che mediante la già evocata legge 12 novembre 2011, n. 183 (cd. legge di stabilità 2012) ha legalmente asseverato la facoltà per le società di capitali di assegnare le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza e al comitato per il controllo della gestione. La *ratio* della novella legislativa emerge dall'intitolato legale del art. 14 significativamente rubricato "Riduzione degli oneri amministrativi per imprese e i cittadini". In altre parole, si è offerta agli enti la facoltà di risparmiare, sia economicamente sia da un punto di vista organizzativo, ricercando al proprio interno l'organo cui affidare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Considerando il tema oggetto del presente contributo non è il caso di soffermarsi troppo sulle implicazioni per le imprese di questa scelta normativa. Nondimeno, si deve annotare che la disposizione di recente introduzione non muta sostanzialmente il quadro interpretativo affrescato dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia di requisiti di adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza. Pertanto, l'ente, ancorché si risolva nell'individuare l'Organismo di Vigilanza in uno dei predetti consessi, dovrà preoccuparsi di garantire che i medesimi siano in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità e possiedano i mezzi e le competenze per poter spiegare con professionalità e secondo un criterio di continuità d'azione i propri compiti.

Sul piano operativo delle imprese con un'articolazione organizzativa più complessa, nell'ottica di compendiare l'indipendenza dell'organismo di vigilanza e la necessaria conoscenza del contesto aziendale di riferimento, è prevalsa una soluzione mista, anche nelle professionalità, nella composizione dell'organismo di vigilanza.

Si deve altresì considerare che i modelli organizzativi possono assumere una diversa rilevanza giuridica oltre a quella connessa alla loro adozione *ante delictum*. Infatti, in ottica special-preventiva, se adottati *post delictum*, ricorrendo le condizioni di cui agli artt. 12 e 17, d.lgs. n. 231/2001, determinano un'attenuazione della sanzione pecuniaria e inibiscono l'applicazione della sanzione interdittiva.

Una delle questioni problematiche emerse immediatamente dopo l'approvazione del d.lgs. n. 231/2001, riproposta pleonasticamente a seguito del c.d. modello della sicurezza previsto nell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008, concerneva la natura obbligatoria o facoltativa dell'adozione del modello di organizzazione e gestione.

La schiera di coloro che coloro che ritiene obbligatoria l'adozione del modello organizzativo, ancorché annoveri autorevoli studiosi, è minoritaria. Questa corrente di pensiero, più in particolare, si riparte fra chi sostiene che sia obbligatoria soltanto l'adozione e l'attuazione dei modelli diretti a prevenire i reati commessi dai sottoposti e chi, invece, afferma l'obbligatorietà dei modelli sia per gli apici sia per i subalterni.

Sotto un aspetto di teoria generale del diritto la forza persuasiva della teoria propensa a considerare obbligatoria la presenza del modello si affievolisce innanzi alla considerazione che un obbligo non può considerarsi giuridicamente cogente a meno che non sia presidiato da una sanzione, di cui non vi è traccia nel decreto n. 231 né altrove.

Restando nel formante dottrinale, l'opinione prevalente ritiene meramente facoltativa l'adozione del modello. Muovendo dal rilievo che la produzione del diritto costituisce la risultante della competizione fra i formanti che compongono l'ordinamento giuridico italiano, non può considerarsi esaustiva l'analisi della questione afferente alla situazione soggettiva dell'ente circa l'adozione del modello organizzativo limitata soltanto alla giurisprudenza sapienziale.

Da parte delle fonti sub primarie, infatti, siano essere normative o regolamentari, si ricavano indicazioni orientate a convertire la facoltà di adozione del modello di organizzativo a vero e proprio onere, che viene spesso frainteso quale vero e proprio obbligo di adozione del modello organizzativo.

Con specifico riferimento al così detto modello integrato ci si chiede se la disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. possa fondare un analogo dovere di *assessment* in capo al datore di lavoro. Giova ricordare che le modalità di adempimento del dovere di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro cui è tenuto l'imprenditore sono modulate sulle particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica. Il profilo delle particolarità del lavoro, benché riferito alle particolari caratteristiche della lavorazione eseguita dal prestatore di lavoro, sembra presentare una rassomiglianza normativa con la formula legale dettata dall'art. 30, comma 3, d.lgs. 81 del 2008 che prescrive la calibratura del modello organizzativo oltre che sulla natura e le dimensioni dell'organizzazione anche sul tipo di attività svolta. Le due previsioni, dunque, sembrano collocate entro prospettive complementari, atteso che una efficace organizzazione diretta all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza si riverbera positivamente sulla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro.

Non sembra dunque peregrino concludere che il dovere di tutela nei confronti dei prestatori di lavoro, di cui è titolare l'imprenditore, debba tradursi oltre che nell'osservanza delle prescrizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza altresì nella doverosa valutazione dei rischi infortunistici cui sono esposti i lavoratori nell'ottica di adottare soluzioni organizzative dotate di idoneità preventiva.

Per quanto concerne l'idoneità del modello a esimere da responsabilità l'ente si conviene nell'affermare che essa debba essere valutata *ex ante*, alla stregua di un giudizio di prognosi postuma che tenga in debita linea di conto la realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito al fine di saggiare la congruenza del modello elaborato rispetto alle prescrizioni normative. Ovviamente, il verificarsi del fatto di reato non

conduce necessariamente a un giudizio negativo sull'idoneità del modello, altrimenti si contrabbanderebbe una valutazione *ex post* sotto le spoglie di un giudizio prognostico, imputando l'illecito a titolo di responsabilità oggettiva.
Inoltre, si è condivisibilmente osservato che la presunzione d'inidoneità del modello dedotta dal mero accadimento offensivo disincentiverebbe l'adozione dei modelli da parte degli enti.

In sintesi, il Decreto disciplina letteralmente solo alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se sia:

- **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, occorre che sia:

- **individuata ogni attività** nel cui ambito possono essere commessi reati**;**
- **previsto ogni specifico protocollo** diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- **individuata la modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- previsto l'**obbligo di informazione** nei confronti dell'OdV;
- prevista ogni **misura idonea a garantire lo svolgimento dell'attività**, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce, inoltre, che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, per quanto *infra* parte generale compiutamente argomentato. Diversamente, le restanti caratteristiche cui lo stesso deve rispondere si deducono esclusivamente dalle interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali.

1.7 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Un cenno merita poi l'applicabilità del d.lgs. n. 231/2001 anche agli enti aventi sede principale all'estero che commettano il reato in Italia. Nel d.lgs. n. 231/2001 non è presente una disposizione analoga a quella stabilita dall'art. 3 c.p.. Questo rilievo, sul piano sistematico, rappresenta un argomento favorevole all'applicazione della predetta disposizione anche alle persone giuridiche straniere. In particolare, calando la questione interpretativa nei contesti fattuali più ricorrenti, qualora il *locus commissi delicti* del fatto realizzato dalla persona fisica nell'interesse della persona giuridica straniera sia da individuare nel nostro Paese, soccorrerà proprio la regola di validità stabilita nell'art. 3 c.p. per affermare l'applicazione della legge penale italiana rispetto al reato commesso dalla persona fisica, da cui eventualmente discende la responsabilità dell'ente straniero *ex* d.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, l'art. 1 non distingue le persone morali secondo che sia nazionali o straniere. D'altro canto, non ci si può dimenticare che nella sistematica del d.lgs. n. 231/2001 il presupposto coessenziale al coinvolgimento responsabilitario dell'ente è la commissione di un fatto di reato da parte della persona umana che agisce nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica. Inoltre, ponendo mente alle ragioni di politica criminale che hanno determinato il legislatore a superare le resistenze di un numero non indifferente di studiosi nel riconoscere agli enti una sorta di capacità penale, negare la responsabilità delle persone giuridiche straniere nel cui interesse siano commessi reati in Italia, significherebbe isterilire la *ratio* stessa dell'intervento normativo.

Un conforto normativo, ancorché indiretto, nel senso sovra ipotizzato proviene dal d.lgs. 9 luglio 2004, n. 197 che, nell'art. 97 bis, comma 5, estende le eccezioni al d.lgs. n. 231/2001 anche alle succursali italiane di banche comunitarie ed extracomunitarie.

1.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto.

Le sanzioni amministrative pecuniarie seguono un meccanismo bifasico per quote (art. 10), in cui la pena finale costituisce la risultante di una moltiplicazione fra un numero di quote scelto all'interno di limiti edittali predefiniti dal legislatore per ciascun reato, moltiplicato per il valore di ciascuna quota discrezionalmente stabilita dal giudice all'interno di un *range* legalmente definito. Si deve precisare che la responsabilità dell'ente per il pagamento della sanzione pecuniaria è limitata al suo patrimonio. La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Le sanzioni interdittive, pur appartenendo alla categoria delle pene principali, sono applicabili soltanto nei casi in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ovvero il reato commesso dal sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative o, infine, in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13). Completano il quadro sanzionatorio la misura ablativa della confisca e quella infamante della pubblicazione della sentenza di condanna. Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Agenzia ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;

✓ sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

✓ divieto di contrattare con P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia a seconda del reato e della qualifica del soggetto responsabile della commissione del reato([2]) e, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un ***Commissario Giudiziale*** (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'Ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

3) confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle S.U. della Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27.03.2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26.07.2007), non può considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

1) ***pubblicazione della sentenza di condanna*****:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per

[2]() durata delle sanzioni interdittive: i) da 4 a 7 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale; ii) da 2 a 4 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto subordinato; iii) da 3 mesi a 2 anni: a) per un delitto di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) per gli altri reati (diversi dai reati richiamati dall'art 25, commi 2 e 3) per i quali sono espressamente previste le sanzioni interdittive.

intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.
La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina, per quanto già anticipato, il regime della responsabilità dell'ente, in generale, in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.
In caso di **trasformazione** resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.
In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

SEZIONE SECONDA

2.1 IterEgo: Natura e scopo

IterEgo offre ai lavoratori delle aziende clienti occasioni formative per porsi delle domande sul futuro, costruire la propria vita lavorativa e impegnarsi per crescere, orientando le scelte e creando

consapevolezza. La **missione** di IterEgo è soddisfare al meglio le esigenze formative dei propri clienti, costruendo una rete di rapporti di lunga durata e fornendo servizi sempre più innovativi, anticipando i cambiamenti del mercato. La **visione** IterEgo è orientata verso il futuro, per favorire lo sviluppo del territorio grazie ad una formazione di qualità che superi le aspettative dei propri clienti.

2.2 Finalità del Modello

L'Agenzia ha ritenuto, così, opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento già in vigore al suo interno, dotandosi di un proprio Modello per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività dell'Ente, con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Mediante il presente Modello, adottato dal C.d.A., l'Agenzia intende perseguire le seguenti finalità:

✓ individuare, attraverso l'indagine meglio esplicitata nel paragrafo che segue, le **aree di attività in cui possono essere i commessi reati** di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno dell'Agenzia sulle possibili modalità di commissione di tali reati;

✓ evidenziare che tali **forme di comportamento** sono **fortemente condannate dall'Agenzia**, anche ove la stessa sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto esse sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui l'ente intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;

✓ trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una **gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure interne;**

✓ consentire all'Ente, attraverso un adeguato **sistema di controllo e di flussi di informazione continui** (meglio esplicitato *infra* paragrafo seguente)**,** di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;

✓ rendere consapevoli gli amministratori, i direttori e i dipendenti dell'Ente che i **comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta**, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di

violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico dell'Agenzia e sanzioni penali nei loro confronti.
Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello dovrà essere fondato sulla definizione di una soglia di "*accettabilità*" del rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001. Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione **tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**.
Questa è, infatti, da ritenere la soluzione maggiormente in linea con la logica espressa dall'esimente di cui all'art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto, in base alla quale l'ente non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.
Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'Ente di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative degli associazionisti e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente. Esso si aggiunge ad un sistema di procedure, già in essere per le varie unità operative, volte ad assicurare il rispetto delle strategie dell'ente e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.
Tutte queste vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello

IterEgo ha inteso realizzare il proprio Modello – adottato in data 09/01/2026 – attraverso un processo condiviso che ha visto il coinvolgimento nelle attività di realizzazione di tutti i responsabili di struttura, fino al massimo vertice.

Le diverse fasi progettuali che hanno portato alla stesura e adozione del Modello sono state realizzate in congruo arco temporale, con disponibilità di risorse economiche adeguate e professionisti specializzati per il raggiungimento dell'obiettivo. Di seguito sono riepilogate le diverse fasi che sono state seguite dall'Ente per la realizzazione del proprio Modello.

2.3.1 Processo di Analisi dei Rischi:

Al fine di dotarsi di un efficiente ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'Ente ha svolto una serie di attività dirette alla costruzione e al successivo, periodico aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, al fine di essere conforme con le disposizioni del Decreto. L'approccio metodologico utilizzato per individuare le aree a rischio e rilevare l'attuale sistema dei presidi e dei controlli, finalizzato alla prevenzione dei reati, si è articolato secondo i seguenti *step* operativi:

- Mappatura dei processi sensibili
- Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo
- Analisi e valutazione del sistema di controllo preventivo.

Mappatura dei processi sensibili

In tale fase, è stata effettuata un'analisi della realtà organizzativa dell'Ente, al fine di censire per ciascuna delle aree interessate dalle potenziali casistiche di reato i soggetti interessati all'attività di controllo e monitoraggio, nonché le norme, procedure e regolamenti che normano il processo. Il lavoro di identificazione dei processi sensibili è iniziato con l'esame della documentazione disponibile (organigramma, struttura organizzativa, ecc.) onde comprendere il contesto di riferimento in cui l'Agenzia opera ed è proseguito con la somministrazione di interviste dettagliate e personalizzate ai *Key Manager*. Le interviste, condotte nel periodo giugno-luglio 2025, sono state indirizzate al conseguimento dei seguenti obiettivi: verificare che la mappatura preliminare dei processi lavorativi, redatta sulla base della mera lettura della documentazione aziendale, fosse coerente o meno con l'effettiva attività quotidiana svolta delle singole Aree in analisi, dando conto di eventuali contrazioni o espansioni delle sfere di competenza di ciascuna di esse; analizzare, conseguentemente, gli avvenimenti rischiosi verificatisi e i livelli di esposizione potenziale a rischi-reato verificabili in futuro.

Gli esiti delle stesse sono riportati complessivamente in una relazione che contiene pertanto una analisi sintetica di quanto direttamente emerso dalle risposte dai *Key Manager* nel corso delle interviste, con la finalità di fornire all'Ente, in piena trasparenza, un aggiornamento intermedio sul lavoro svolto. Ciò significa che le criticità segnalate ovvero i suggerimenti forniti dai rispondenti sono riportati in detto documento in modo diretto e privo di alcuna interpolazione da parte degli scriventi.

La struttura dell'elaborato è suddivisa per Aree di attività all'interno di un file excel allegato (cfr. All. D), contenente le risultanze del processo di *gap analysis*, dunque la mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, impostata a seguito delle interviste stesse (nel contesto delle diverse aree di attività) e delle relative aree di rischio, per le opportune valutazioni in termini di aggiornamento del modello organizzativo.

Il documento contiene pertanto, in primo luogo, un'analisi circoscritta alle attività sensibili riferibili ad ogni singola area presa in analisi, e alle principali criticità e ai suggerimenti emersi nel colloquio. Per una visione dettagliata ed analitica delle criticità di gestione specifiche legate ad ogni singola attività, si rimanda infatti alla mappatura dei processi, contenuta all'interno del già menzionato documento excel.
Va aggiunto inoltre che a ciascun responsabile è stato altresì somministrato, con riferimento ad ognuna delle attività sensibili di cui sopra, un questionario di autovalutazione, mediante cui poter valutare sia la probabilità di rischio-reato, sia il conseguente impatto (organizzativo, economico e reputazionale) da esso derivante nei confronti dell'Ente, le cui risultanze, riportate all'interno del file excel allegato, sono state necessarie per la valutazione dei relativi rischi reato.
I *feedback* forniti dai rispondenti sono di seguito riportati in sintesi. In allegato sono invece riportati i riscontri dettagliati registrati nel corso delle interviste individuali (cfr. All. D).
Ciascuno dei *Key Manager* ha poi risposto in maniera preparata a domande generali e introduttive riguardanti la natura stessa del MOG 231 e delle sue funzioni, dimostrando dunque di essere preparato e consapevole sulla materia.

Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Una volta individuate le attività sensibili e i relativi rischi, è stato possibile procedere alla loro classificazione sulla base della potenzialità di accadimento dei reati ad esse associati e l'adeguatezza dei presidi/controlli in essere. Con riferimento a ciascuna categoria di reato, per le attività sensibili potenzialmente interessate si è valutato:

Rischio potenziale: livello di rischio ("Alto", "Medio-alto", "Medio-basso" o "Trascurabile") associato all'attività in oggetto, a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere.

Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo

A valle delle attività sopra descritte, con il supporto di professionisti specializzati in materia, è stato effettuato un esame critico dell'assetto organizzativo. Infatti, oltre al livello di esposizione al rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001, dichiarato dai vari responsabili delle principali aree di attività, sono state analizzate le procedure esistenti e i controlli in essere, al fine di valutarne l'adeguatezza, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti o, comunque, a ridurne il rischio ad un livello accettabile (c.d. ***Rischio residuo***: livello di rischio associato all'attività in oggetto,

tenuto conto dell'effetto del sistema di controllo interno posto in essere) e ad evidenziarne l'eventuale commissione.

In particolare, per ciascuna area sensibile/processo sono stati definiti i seguenti elementi:

- i rischi di commissione di reato;
- il sistema dei presidi e controlli esistenti;
- gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

2.3.2 Formalizzazione e adozione del Modello e del Codice Etico

L'Agenzia ha adottato il proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10/04/2024, che recepisce e formalizza i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento dell'Ente e dei destinatari del Codice Etico in generale e, che nella prassi, l'Agenzia aveva fatto propri già anteriormente.
Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel C.E., formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza. Il Codice Etico dell'Ente, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

2.3.3 Valorizzazione del Sistema del Controllo Interno

Il Sistema di controllo interno è costituito da un sistema di procedure, regolamenti, regole di governance e norme più strettamente operative che regolamentano i processi, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

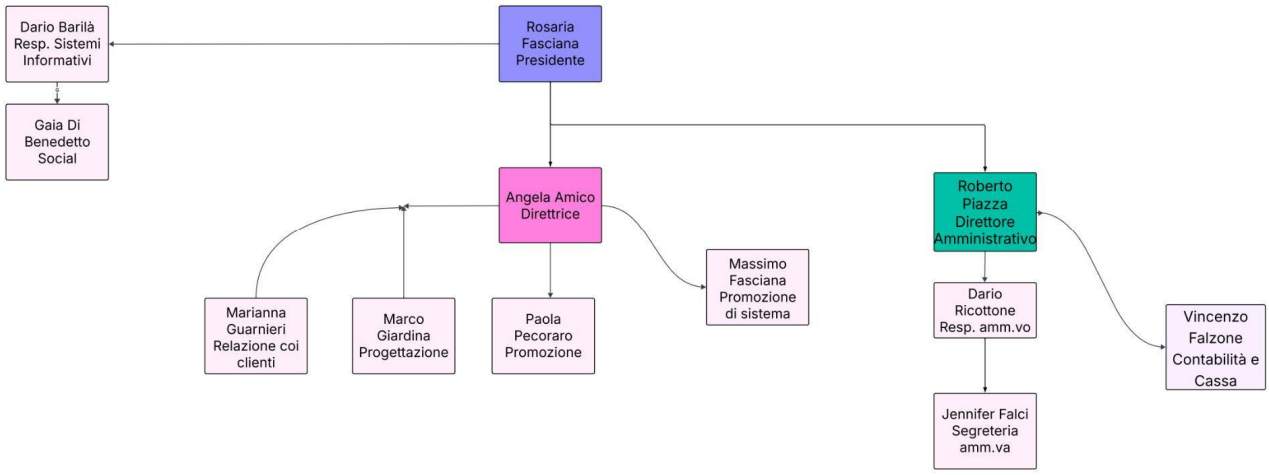
- **il rispetto delle strategie definite dagli organi di governance;**
- **l'efficacia e l'efficienza dei processi;**
- **l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;**
- **la conformità delle operazioni con legge, piani, regolamenti e procedure interne.**

Il S.C.I. è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione della normativa, dell'Organizzazione, dei processi e delle procedure. L'adozione del Modello ha consentito

all'Ente di avviare un processo di ulteriore affinamento e valorizzazione del proprio S.C.I.. Il sistema adottato si compone dei seguenti principali elementi:

- **una struttura organizzativa formalizzata** che definisce ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e dipendenze gerarchiche;
- **un insieme di procedure e regolamenti** che disciplinano lo svolgimento delle attività interne ed assicurano la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni e di garanzia che ogni transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- un **sistema di gestione delle risorse finanziarie e dei pagamenti;**
- un **sistema di formazione ed informazione**, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli organizzativi dei principi etici e delle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, delle procedure e dei regolamenti nonché dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un **sistema disciplinare** che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice Etico, delle procedure operative e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.4 Struttura e Governance dell'Agenzia



2.5 Destinatari del Modello

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio reato, così come individuate e specificate nella P.S., si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

a) **Amministratori, Presidente, Direttore** (tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo nell'Agenzia).

b) **Personale dipendente:** cui s'intendono assimilati, ai fini dell'applicazione del presente Modello, i collaboratori a progetto; ebbene, tutti i dipendenti dell'Ente devono operare, nel perseguimento degli obiettivi dell'Agenzia e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche dell'Ente, nonché con spirito di responsabilità sociale. In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con l'Ente. Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

c) **Consulenti** (coloro i quali operano su mandato o anche su procura – generale o speciale - alle liti, in nome e per conto dell'Ente).

d) **Organismo di Vigilanza** (nominato dall'Ente)**;**

e) **Parti Terze** (l'Agenzia si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni all'Ente (di seguito "Parti Terze").

2.6 Diffusione, informativa e formazione

Il Modello, nella sua versione completa, all'atto della sua prima emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo che precede, anche in edizione cartacea, con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV.

Le medesime modalità di diffusione saranno adottate per i neo-assunti.

Una versione del Modello sarà altresì distribuita alle Parti Terze.

In ogni caso, l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata, all'interno degli uffici dell'Ente. In fase di prima adozione del Modello viene organizzata dal C.d.A., in stretta collaborazione con l'OdV, la formazione obbligatoria per tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate, per assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

Il C.d.A. e l'O.d.V. si coordinano al fine di stabilire eventuali e ulteriori categorie di destinatari.

L'attività di formazione dovrà essere ripetuta in occasione di ogni revisione e aggiornamento del Modello e ogni qual volta risultasse necessario, anche a seguito di riscontro da parte dei vertici dell'ente o derivanti dall'attività di vigilanza svolta dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, accertare con la funzione competente che siano annualmente previste apposite sessioni formative per:

✓ i neo-assunti (oltre a quanto previsto in fase di assunzione come informativa in tale ambito);

✓ specifiche sessioni formative dovranno essere organizzate per ruolo e/o unità organizzativa, sui processi sensibili e sulle relative procedure, in occasione di mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del *risk assessment*;

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e nelle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori gerarchici o all'OdV.

2.7 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del C.d.A., anche su proposta dell'OdV, quando:

1) siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;

2) siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Direzione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle organizzative e gestionali dello stesso.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo nell'Ente, dai dipendenti e da tutti gli altri destinatari, affinché lo stesso possa eseguire i necessari accertamenti e proporre, se del caso, al C.d.A. di intervenire sul Modello e/o sui presidi di prevenzione e controllo. Le modifiche delle procedure eventualmente necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate.

L'OdV deve essere costantemente informato da parte delle Funzioni interessate dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative con facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

SEZIONE TERZA

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello è affidato, ex D.Lgs n. 231/2001, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che deve esercitare in via continuativa i compiti ad esso affidati.

3.2 Funzione

L'Agenzia istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici. L'OdV ha il compito di vigilare costantemente: a) sull'adeguatezza del Modello rispetto all'attività e alle caratteristiche dell'Ente e alla sua struttura organizzativa; b) sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; c) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come meglio individuati; d) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente; e) sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura, nell'organizzazione, nelle attività svolte dall'Agenzia, o per effetto di modifiche del quadro normativo di riferimento. L'Organismo si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere selezionati esclusivamente in base a requisiti di:

✓ **autonomia e indipendenza**: dell'Organismo, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. Tali concetti non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Poiché l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività dell'Ente, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in

merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV è inserito nella struttura organizzativa dell'Ente in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'OdV, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attributi, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con l'Agenzia. Inoltre, ciascun membro dell'Organismo non deve: a) ricoprire all'interno dell'Ente incarichi di tipo operativo; b) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei Consiglieri Direttivi e/o Direttori Generali / Amministratori dell'ente; c) trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

✓ **professionalità**: l'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. L'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. All'Organismo è attribuito uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'OdV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

✓ **continuità d'azione**: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri

periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente. L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei criteri di cui sopra, può avere natura collegiale o monocratica e nel caso di composizione collegiale può essere composto da un membro non appartenente al personale dell'Ente, che può ricoprire il ruolo di Presidente dell'OdV.

3.4 Requisiti di eleggibilità

Ai componenti dell'OdV, sia esso collegiale che monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- ✓ essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.Lgs. 06.09.11, n. 159 («*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136*»);
- ✓ essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- ✓ essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stati condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ✓ essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater del D.Lgs. 24.02.98 n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Agenzia ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza avente natura monocratica.

La scelta è avvenuta successivamente alla verifica circa la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono e si è fondata non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, ciascun candidato ha inviato una dichiarazione che attestava l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

La nomina è stata resa pubblica nell'Agenzia, tramite comunicazione interna.
La durata in carica dell'OdV è triennale e può essere rieletto.
Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del C.d.A.
La revoca dall'incarico di OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- ✓ la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- ✓ l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- ✓ la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

L'OdV ha l'obbligo di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo procede alla sua revoca e alla nomina di un nuovo OdV.
Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.
L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.
Anche in caso di decadenza o recesso dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo, secondo le modalità già indicate.

3.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno e ogni qualvolta ritenga opportuna la convocazione. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.
Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività associativa e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.
I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura associativa, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte

le Funzioni e Organi dell'Ente, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nell'Agenzia. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni amministrative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano, che include il relativo budget di spesa, è presentato all'Organo Amministrativo.

L'OdV, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- ✓ svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- ✓ accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili dell'Ente;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente dell'Ente e, laddove necessario, ai Consiglieri e Direttori / agli Amministratori e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner dell'Ente e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- ✓ verificare i principali atti dell'Agenzia e contratti conclusi dalla stessa in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- ✓ proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- ✓ verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- ✓ definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;

- ✓ redigere, con cadenza semestrale una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- ✓ nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- ✓ coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti dell'Ente.

3.7 Flussi informativi da e verso l'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.7.1 Flussi informativi dall'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- ✓ su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- ✓ su base semestrale tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese sostenute.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. A sua volta, l'OdV ha facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi esecutivi / sociali per motivi urgenti. I suddetti incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

3.7.2 Whistleblowing

1. Definizione

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (anche nota come "Legge sul *whistleblowing*") il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)[3], di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

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

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

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

  - al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro,

[3] Art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, statuisce che: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che, in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

2. La Direttiva europea 2019/1937

Al riguardo, il 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione la direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali che sono, allo stato attuale, estremamente frammentate ed eterogenee. Dalla lettura dei "considerando" si traggono alcune interessanti indicazioni sul ruolo che il legislatore europeo intende attribuire allo strumento del *whistleblowing*. Partendo dalla constatazione che le informazioni fornite dai *whistleblowers* sono spesso essenziali per garantire l'emersione di illeciti che sarebbero altrimenti destinati a rimanere ignoti, si afferma che la tutela apprestata nella normativa mira a "rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità" (considerando nr. 2) e, in ultima analisi, a realizzare

una funzione di prevenzione dei reati. In secondo luogo, e da tutt'altra prospettiva, si osserva che la segnalazione di illeciti di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo deve essere tutelata in quanto manifestazione della libertà di espressione, necessaria anche a garantire la circolazione delle informazioni, nonché ad assicurare la libertà e il pluralismo dei media. In questo senso, la normativa costituisce attuazione dei principi di cui all'art. 11 della Carta dei diritti e dell'art. 10 della CEDU e si pone in linea di continuità con i principi elaborati in materia dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, nonché con la Raccomandazione sulla protezione degli informatori adottata dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa il 30 aprile 2014 (considerando nr. 31).

L'ambito di operatività della direttiva (artt. 2 e 3) è limitato, in ossequio al principio di sussidiarietà che regola l'azione legislativa a livello europeo, alle violazioni della normativa comunitaria in una gamma di settori espressamente indicati (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza…). Occorre poi specificare che la normativa ha valore residuale rispetto alle discipline speciali che regolano il *whistleblowing* in specifici settori (i riferimenti a tali normative sono contenuti nella parte II dell'allegato). Rimane poi escluso dall'ambito di applicazione della direttiva la materia della sicurezza nazionale, che resta di esclusiva competenza del legislatore nazionale, così come la protezione del segreto professionale e medico. Entro l'ambito di operatività così delineato, la direttiva prevede una tutela per il *whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato, e ciò costituisce già una prima importante novità rispetto alla precedente disciplina nazionale. Nei settori nei quali opera, la direttiva si caratterizza per una definizione estremamente ampia di *whistleblower* (art. 4), volta ad includere l'insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione, che potrebbero temere ritorsioni in considerazione della situazione di vulnerabilità economica in cui si trovano. Sono infatti compresi in tale definizione i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori. Le misure di protezione si estendono poi anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei *whistleblowers*. Dal punto di vista soggettivo, dunque, la direttiva prevede una tutela molto più estesa rispetto a quella contemplata dalla nostra disciplina nazionale. Quanto all'oggetto della segnalazione, la direttiva fa riferimento a "violazioni del diritto dell'Unione" nei settori elencati, senza richiedere espressamente – come invece previsto nella l. 179/2017 – la finalizzazione della segnalazione al perseguimento dell'interesse pubblico.

È vero però che nei considerando iniziali tale requisito è più volte menzionato. Nel considerando numero 1, ad esempio, ci si riferisce al *whistleblower* come a colui che segnala "violazioni del diritto unionale *che ledono il pubblico interesse*". Significativo poi il considerando numero 22, laddove si evidenzia che gli Stati membri possono escludere dalle tutele le segnalazioni che riguardano "vertenze interpersonali che interessano esclusivamente la persona segnalante e vertenze riguardanti conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore".

Secondo quanto previsto nella direttiva, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione: interni, esterni e pubblici.

A norma della direttiva, devono dotarsi di canali di segnalazione interni tutti gli enti pubblici, con possibilità di esonero per i comuni con meno di 10.000 abitanti e per gli enti pubblici con meno di 50 dipendenti. Devono poi dotarsi di tali canali anche gli enti privati con più di 50 dipendenti (sussistendo, peraltro, la possibilità per enti privati con un numero di dipendenti tra 50 e 250 di istituire sistemi di segnalazione comuni).

In questi stessi casi, sia per il settore pubblico, sia per il privato, devono essere istituiti canali di segnalazione esterni, ossia sistemi per il ricevimento e il trattamento delle informazioni affidati ad autorità con caratteri di indipendenza e autonomia.

La direttiva non stabilisce un ordine tra i due sistemi di segnalazione, attribuendo al segnalante la libertà di scegliere se rivolgersi al canale interno o esterno, anche se – così si legge nell'art. 7 – "gli Stati membri incoraggiano le segnalazioni mediante canali interni prima di effettuare segnalazioni mediante canali esterni, laddove la violazione possa essere affrontata efficacemente a livello interno e la persona segnalante ritenga che non sussista il rischio di ritorsioni".

Al fine di garantire la tempestività e quindi l'effettività della tutela, si stabilisce l'obbligo per l'ente di dare un avviso di ricevimento all'interessato entro 7 giorni e di dare una risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi (esteso a sei in taluni casi particolari).

La possibilità di beneficiare delle tutele per chi effettua la segnalazione attraverso la "divulgazione pubblica" (art. 15) è invece subordinata a precise condizioni: che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stata una risposta appropriata; che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi (si fa riferimento, esemplificativamente, al rischio di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione); che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse".

In relazione a questo profilo, le novità rispetto alla normativa italiana sono assai numerose. Mentre per quanto riguarda il settore pubblico, la l. 179/2017, prescrivendo la predisposizione di sistemi di segnalazione interni ed esterni per tutte le amministrazioni pubbliche, fornisce una tutela maggiore rispetto a quella prevista nella direttiva, per quanto riguarda il settore privato si impone la necessità di un ripensamento complessivo del nostro sistema. È evidente, infatti, che la tutela del *whistleblower* non potrà più essere "agganciata", come è oggi, al sistema del d.lgs. 231: la direttiva, infatti, impone la predisposizione di canali di segnalazione interni ed esterni per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un modello organizzativo e per qualsiasi violazione del diritto comunitario che si sia riscontrata. Posto peraltro che, a norma dell'art. 25, l'attuazione della direttiva "non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione già offerto dagli Stati membri", sembrerebbe di poter ritenere che la tutela dovrà comunque essere conservata, pur nei limiti di quanto previsto dall'art. 6 d. lgs. 231, per i lavoratori degli enti dotati di modello organizzativo con meno di 50 dipendenti. Da evidenziare ancora su questo punto, che il termine per la predisposizione dei canali interni per gli enti nel settore privato con più di 50 e meno di 250 lavoratori è fissato – in deroga al termine generale di due anni – al 17 dicembre 2023.
Sempre con riferimento al settore privato, la direttiva sancisce la necessità di individuare un canale esterno, ossia un organismo autonomo ed indipendente, in grado di ricevere e di gestire le segnalazioni. Occorrerà dunque porsi il problema di individuare il soggetto in grado di gestire tale incombenza, risultando tutt'altro che pacifica la possibilità di estendere le competenze di Anac al settore privato.
Un'altra novità riguarda poi l'estensione delle tutele, seppur in presenza di determinate condizioni, a colui che effettua la segnalazione tramite *public disclosure* ("divulgazione pubblica" nella traduzione italiana): si tratta di un profilo di estrema delicatezza, che implicherà un accorto bilanciamento tra i diversi interessi in gioco.
Quanto poi al contenuto delle tutele, sembra di poter dire che la direttiva non prevede novità dirompenti rispetto alla disciplina nazionale.
Una prima tutela riguarda la riservatezza dell'identità del segnalante, da conciliare però, evidentemente, con i contrapposti diritti di difesa della persona segnalata. Per quanto riguarda, in particolare, l'ipotesi in cui a seguito della segnalazione sia aperto un procedimento penale, la direttiva cede espressamente il passo alla legislazione processuale nazionale.
Da evidenziare poi che la direttiva non riconosce la tutela alle segnalazioni anonime, non pregiudicando in ogni caso la facoltà degli Stati membri di prenderle in considerazione.

Sempre in relazione al profilo dei dati personali, è rilevante ai nostri fini la disposizione nella quale si afferma che il trattamento di dati personali che discende dalla segnalazione deve essere effettuato nel rispetto della normativa comunitaria in materia (ed il riferimento è, *in primis*, al regolamento 679/2016).

Una seconda tutela è rappresentata dal divieto di qualsiasi atto ritorsivo adottato in conseguenza della segnalazione (art. 19). Con una scelta forse opinabile, il legislatore europeo non definisce la nozione di atto ritorsivo, ma ne fornisce una lunga esemplificazione, evidentemente non tassativa: oltre agli atti più 'tradizionali' (quali licenziamento, trasferimento, demansionamento…), si prende in considerazione l'ipotesi dell'inserimento in 'liste nere', della prescrizione di visite psichiatriche, delle offese alla reputazione sui social media. Misure, quelle elencate nella direttiva, che sembrerebbero tutte rientrare nella definizione ampia contenuta nella l. 179/2017, secondo cui sono ritorsive tutte le misure "aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro".

Come nella legislazione italiana, al fine di garantire l'effettività della tutela, si stabilisce l'inversione dell'onere della prova, attribuendo a chi ha adottato la misura l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo.

A fianco del divieto di atti ritorsivi, si prevedono poi alcune misure di sostegno a favore del segnalante, tra cui consulenze gratuite sui propri diritti e sulle procedure necessarie per attivare le tutele, patrocinio a spese dello Stato in relazione a procedimenti, penali e non, derivanti dalla segnalazione e, sempre in relazione a tali procedimenti, non meglio definite "misure di assistenza finanziaria e di sostegno, anche psicologico".

Ancora, per rinforzare la tutela della riservatezza e il divieto di ritorsioni la direttiva stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di prevedere sanzioni proporzionate, dissuasive ed effettive.

Infine, con disposizioni che non brillano per chiarezza (art. 21 co. 2 e 7), si stabilisce che le segnalazioni effettuate nel rispetto delle previsioni della direttiva escludono la responsabilità del *whistleblower* "per la violazione di eventuali restrizioni alla divulgazione di informazioni". Allo stesso modo, si prevede l'esclusione della responsabilità "per diffamazione, violazione del diritto d'autore, degli obblighi di segretezza, violazione delle norme in materia di protezione dei dati, divulgazione di segreti commerciali (…)", con l'unica condizione che vi siano fondati motivi per ritenere "necessaria la segnalazione". Nella loro estrema vaghezza, tali disposizioni sembrerebbero riferirsi anche alla responsabilità penale con la conseguenza che la segnalazione di illeciti in contesto lavorativo dovrebbe configurarsi come una causa di giustificazione per i reati eventualmente commessi a causa della segnalazione.

Sembrerebbe trattarsi, ad un primo esame, di una causa di giustificazione con dei confini assai più ampi rispetto alla "giusta causa" ora prevista nell'art. 3 della l. 179. La totale assenza di delimitazioni nel testo della direttiva non impedisce certo al legislatore nazionale di definirne i confini, alla luce di un ragionevole

bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco. La necessità di apporre limiti alla scriminante trova conferma nel considerando 28, laddove si afferma che la direttiva prevede "*a determinate condizioni*, un *esonero limitato* della responsabilità, compresa la responsabilità penale".

Da sottolineare poi che l'esonero della responsabilità non riguarda solo gli illeciti connessi alla segnalazione (come, ad esempio, la diffamazione o la divulgazione di notizie coperte da segreto), ma anche le condotte poste in essere al fine di acquisire le informazioni oggetto della segnalazione. Per espressa previsione legislativa l'esonero non riguarda però in questo caso la responsabilità penale (che, secondo quanto previsto nell'art. 21 co. 3, "deve continuare ad essere disciplinata dal diritto nazionale"). In questo senso è peraltro già orientata la nostra giurisprudenza, che ha riconosciuto la sussistenza del reato di accesso abusivo ad un sistema informatico nel fatto di chi ha violato il sistema di posta elettronica del collega per procurarsi prove a fondamento della segnalazione (Cass. 35792/2018).

Un ultimo aspetto su cui soffermarsi attiene alla considerazione degli interessi del segnalato. Oltre a ribadire la presunzione di innocenza e dunque il diritto del soggetto a difendersi in modo adeguato, la direttiva prescrive che l'identità del segnalato sia tutelata "fintanto che sono in corso indagini" scaturite dalla segnalazione.

Dalla direttiva sembrerebbe poi desumersi che la tutela del segnalante trovi un limite nella colpa. Stabilisce infatti l'art. 6 che la protezione sussiste anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatisi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto "fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere". Per il caso poi di segnalazioni scientemente false, la direttiva stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di prevedere sanzioni adeguate, oltre al risarcimento del danno.

Sul punto, si può forse riflettere sulla necessità di adeguamento della nostra legislazione che, nel settore pubblico, prevede la cessazione delle tutele solo a fronte dell'accertamento di responsabilità penale per fatti di reato che sono nella stragrande maggioranza dei casi fatti dolosi o a fronte dell'accertamento della responsabilità civile per fatti commessi con dolo o colpa grave.

All'esito di questa rassegna è possibile mettere a fuoco i profili sui quali il legislatore nazionale è stato chiamato ad intervenire nel termine fissato per l'attuazione (dicembre 2021). Sotto il profilo del contenuto delle tutele, la nostra legislazione pare già sostanzialmente in linea con lo standard di protezione europeo. Le tutele previste nella direttiva (riservatezza sull'identità del segnalante, divieto di atti ritorsivi ed esonero, entro certi limiti, dalla responsabilità civile e penale per gli illeciti connessi alla segnalazione) nella sostanza si sovrappongono a quelle previste dalla l. 179/2017.

È sul piano invece dell'estensione delle tutele che la nostra disciplina necessiterà di un intervento sostanziale per adeguarsi agli standard europei. Innanzitutto, è evidente la necessità di ripensare il sistema del *whistleblowing* nel settore privato, che dovrà essere sganciato dal contesto del d. lgs. 231/2001 ed equiparato, quanto ai livelli di tutela, al settore pubblico.
In secondo luogo, occorrerà ampliare la categoria dei soggetti che possono ricevere tutela, che nella direttiva non è limitata al lavoratore inteso nel senso tradizionale del termine, ma ricomprende tutti coloro che sono collegati in senso anche molto ampio al contesto organizzativo nel quale hanno appreso l'informazione, con inclusione anche dei soggetti, diversi dall'informatore, sui quali comunque potrebbero ricadere gli atti ritorsivi. Un'ultima considerazione riguarda poi la scelta della direttiva di non riconoscere incentivi di alcun tipo al *whistleblower*, limitandosi alla previsione di misure finalizzate piuttosto a contenere i danni che possono derivare dalla scelta di segnalare l'illecito.
Si sottolinea che nella G.U. n. 97 del 23 aprile 2021 è stata pubblicata la legge n. 53 del 22 aprile 2021 (c.d. Legge di Delegazione europea), con la quale il Governo è stato delegato ad adottare i decreti legislativi per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione degli altri atti dell'Unione europea di cui agli articoli da 3 a 29 e all'allegato A dello stesso provvedimento.
Tra le direttive a cui l'Italia deve dare attuazione vi è la direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
Precisamente, l'art. 23 della legge n. 53/2021 riporta i seguenti principi e criteri direttivi per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937:

a) modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all'articolo 2 della citata direttiva di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato e dei soggetti indicati dall'articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;

b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;

c) esercitare l'opzione di cui all'articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e

di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti.

Nell'allegato A è stato precisato che il termine di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 è il 17 dicembre 2021.

3. Il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

La protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea è stata infine disciplinata dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della suddetta Direttiva *Whistleblowing* (Direttiva UE 2019/1937). Precisamente, il provvedimento disciplina la protezione dei *whistleblowers*, cioè delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il decreto in questione ha anzitutto modificato parte del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare, l'Art. 23 del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha disposto l'abrogazione delle seguenti disposizioni:

a) l'articolo 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

c) l'articolo 3 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale) della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Tramite invece l'Art. 24 (Disposizioni transitorie e di coordinamento), si è disposto che all'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis sia sostituito dal seguente: «2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Nello specifico, le tutele del decreto legislativo *whistleblowing* si applicano, come detto, a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in qualità di collaboratori, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, proprio come previsto dalla direttiva europea di riferimento, le misure

di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, cioè, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L’obbligo di implementare canali di segnalazione, adottare procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e garantire le misure di tutela, si applica a tutti i soggetti del settore pubblico, mentre nel settore privato agli enti che:

• nell’ultimo anno, hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

• rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea elencati nell’Allegato al provvedimento, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati;

• hanno adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati e dal settore di appartenenza.

Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, negli enti con meno di 50 dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite, escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica. Infatti, secondo quanto previsto dal decreto in commento, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali: interni, esterni e pubblici. In particolare, per quanto concerne le segnalazioni interne, è stato stabilito che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato debbano attivare propri canali di segnalazione nel rispetto di quanto previsto dallo stesso provvedimento, garantendo la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali canali devono essere previsti anche nei modelli di organizzazione e di gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro col diretto interessato entro un termine ragionevole (si veda All. E al presente Modello). Anche i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

Il d.lgs. n. 24/2023 riconosce la possibilità di effettuare una segnalazione esterna all’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) a patto che, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

a. non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non risulti attivo o, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dalle disposizioni del provvedimento in esame;
b. la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
c. la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
La segnalazione all'ANAC può essere effettuata in forma scritta, tramite una piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa Autorità, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.
È previsto altresì che l'eventuale segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC debba essere trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
Il soggetto che effettua la segnalazione, alle condizioni stabilite dal d.lgs. n. 24/2023:
• è protetto dal divieto di ritorsioni, anche indirette, nei suoi confronti. Tra le quali il provvedimento annovera il licenziamento; la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni; il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio; la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione; l'intimidazione; le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

• beneficia di misure di sostegno fornite da enti del Terzo settore, tra cui informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione,

che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle richieste, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c. da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I soggetti del settore privato che abbiano adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001 devono prevedere, nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti su elencati. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Con riferimento alla procedura da seguire per le segnalazioni sinora descritte, si rimanda in toto all'Allegato E al presente Modello, denominato "Procedura per la segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) e disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti".

3.7.3 Altri flussi informativi

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

a) le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento, ai punti 9 e 11;

b) le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

SEZIONE QUARTA

4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali.

L'**art. 6, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 sub lett. a)** richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che l'organo dirigente abbia **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati. Il precitato articolo di legge al **comma 2 sub lett. e)** statuisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, **i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere a particolari esigenze, ivi inclusa quella di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello**.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del C.E. - inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV - costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire all'Ente di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

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

Le **sanzioni comminabili sono diversificate** in ragione: a) della natura del rapporto tra l'autore della violazione e l'Ente; b) del ruolo e responsabilità dell'autore nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale; c) del rilievo e gravità della violazione commessa; d) del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione; e) dell'eventuale recidiva, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ✓ redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✓ ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ✓ impedimento all'accesso di informazioni e di documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✓ realizzazione di altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal MOG 231;
- ✓ atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

Inoltre, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente par. 3.7, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Allo scopo, l'Agenzia condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal C.E., anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Ente stesso ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

4.2 Sanzioni per il personale dipendente

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Ente. L'Agenzia si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello e/o del C.E. (inclusi gli obblighi di informazione verso l'OdV), nonché della documentazione a supporto, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Alla notizia di violazione del Modello e/o C.E., verrà promossa un'attività istruttoria e, in caso di accertamento della violazione stessa, l'Ente procederà previamente alla contestazione al dipendente cui sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Nel caso di reale accertamento, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa tra quelle previste dal CCNL applicabile; a titolo esemplificativo: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; e) licenziamento disciplinare.

I principi di correlazione e proporzionalità tra violazione commessa e sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei criteri: 1) gravità della violazione; 2) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente; 3) prevedibilità dell'evento; 4) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; 5) comportamento complessivo dell'autore della violazione; 5) altre circostanze che caratterizzano la violazione.

Saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà: 1) l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; 2) l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima del decorso del termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto

dell'addebito; 3) l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei direttori - delle disposizioni del Modello, di tutta la documentazione che di esso forma parte, nonché del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, può determinare - nel rispetto della legge e del contratto collettivo applicato - l'applicazione di dette sanzioni: A) MULTA; B) SOSPENSIONE DAL LAVORO; C) LICENZIAMENTO.

4.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza (da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali dell'Ente) delle disposizioni del Modello e/o del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà dell'Agenzia di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.5 Misure nei confronti degli apicali

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello e/o del C.E., ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte e gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, da parte del Presidente, Vice Presidente o di un consigliere di amministrazione, l'OdV informa tempestivamente l'intero C.d.A., affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative e i provvedimenti più opportuni ed adeguati, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. La violazione stessa può essere oggetto di valutazione da parte del C.d.A che, qualora ravvisi un comportamento che possa determinare la revoca dell'amministratore, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi. Per i provvedimenti verso i membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi.

Parte Speciale

.

5 Reati applicabili all'Ente

In considerazione della struttura e delle attività svolte dall'Ente, il *management* coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Non sono invece stati considerati rilevanti la turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 24), la falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), gli abusi mercato (art. 25-sexies), omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies), strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies 1), reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies), reati ambientali (art. 25-undecies), razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies), contrabbando e diritti di confine (art. 25-sexiesdecies), furto di beni culturali, appropriazione indebita di beni culturali, ricettazione di beni culturali, falsificazione in scrittura privata relativa

a beni culturali, violazioni in materia di alienazione di beni culturali, importazione illecita di beni culturali, uscita o esportazione illecite di beni culturali, distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici, contraffazione di opere d'arte (art. 25-septiesdecies), delitti contro gli animali (art. 25-undevicies), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) e i reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006), in quanto l'Ente non svolge attività in cui i suddetti reati possano essere commessi, e soprattutto non appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio dello stesso.

Il presente documento individua, nella presente Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per l'Ente, le attività denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

Il **prospetto riepilogativo** delle attività sensibili individuate con riferimento alle diverse categorie dei reati applicabili, è riportato al punto 10 della presente Parte Speciale.

6 Introduzione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'Agenzia, come indicato al punto 2.3 della Parte Generale del Modello, attraverso un processo di mappatura delle attività e di valutazione dei rischi e dei controlli esistenti nell'ambito del contesto aziendale (*risk self-assessment)*, ha identificato le attività sensibili, nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, l'Ente ha conseguentemente formulato dei principi generali di comportamento e dei protocolli di prevenzione, applicabili a tutte le attività sensibili.

7 Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati al punto 2.5 della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento e ai principi contenuti nel Codice Etico, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli generali di prevenzione di cui al successivo punto 8, i principi individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'Agenzia attua inoltre i protocolli di seguito indicati.

8 Protocolli generali di prevenzione

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le attività sensibili, di cui alle successive Sezioni, si attuano i seguenti protocolli generali di prevenzione:

- sono legittimati a svolgere le attività sensibili solo i soggetti che siano stati preventivamente e formalmente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, *job description*, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- sono legittimati a trattare e a relazionarsi con la Pubblica Amministrazione solo soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Agenzia rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nello Statuto e nel Codice Etico, oltre che nell'attuazione del Modello stesso;
- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo in seno all'Ente;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e funzionale e sono descritte le diverse mansioni presenti in seno all'Ente;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti dell'Agenzia sono sempre documentati e ricostruibili;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sono congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- non vi è identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;

- per tutte le attività sensibili sono implementati ed attuati specifici presidi di controllo ed è individuato, quale Responsabile interno per l'attuazione dell'operazione, salvo diversa indicazione, il Responsabile della Funzione competente per la gestione dell'operazione a rischio considerata. Il Responsabile interno:
  - ✓ può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le Funzioni aziendali o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione a rischio;
  - ✓ informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di qualunque criticità;
  - ✓ può interpellare l'Organismo di Vigilanza in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di prevenzione o delle procedure operative di attuazione degli stessi o al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
- la gestione dei dati personali da parte dell'Ente avviene nel pieno rispetto, *ratione temporis*, del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.; del Regolamento UE 2016/679 e s.m.i.; di ogni altra normativa applicabile in tema di dati personali e dei provvedimenti e/o autorizzazioni emessi dalle competenti autorità di controllo (collettivamente "le regole sul trattamento dati personali");
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della Funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle procedure operative aziendali, nonché all'Organismo di Vigilanza;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi premianti ai Dipendenti rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari dell'Ente, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili;
- l'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure operative aziendali che disciplinano le attività sensibili, e che costituiscono parte integrante del Modello, diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenuti nella presente Parte Speciale, e che le stesse siano costantemente

aggiornate, anche su proposta dell'Organismo stesso, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente documento.

Tutte le operazioni che concernono le attività sensibili sono oggetto di registrazione attraverso apposita documentazione che ne dia evidenza oggettiva.

9 Flussi informativi verso l'OdV

Per tutte le attività sensibili, oltre a quanto espressamente previsto dai protocolli specifici per reato, i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili trasmettono periodicamente all'OdV tutte le informazioni rilevanti nel rispetto della procedura riguardante i flussi informativi verso l'OdV.

Inoltre, i responsabili coinvolti sono tenuti a segnalare prontamente all'OdV tutti quei comportamenti e quei fatti che, quand'anche non determinino la produzione di un illecito, comportano uno scostamento rispetto a quanto previsto dalle procedure e dai protocolli di controllo.

10 Prospetto riepilogativo Attività Sensibili per categoria di reato

	ATTIVITÀ SENSIBILI	Reati contro la PA	Crim. Org.	vs industria e commercio	Reati societari	Reati contro la Personalità Individuale	Ricettazione riciclaggio	Diritto d'autore	Lav.ri senza perm. di sogg.	Delitti informatici	SSL	Reati tributari
1	Supervisione processi di progettazione, gestione e rendicontazione Fondo Fonarcom	x	x	x	x	x	x		x	x		x
2	Gestione risorse umane	x	x		x	x			x	x	x	
3	Organizzazione formazione interna	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Partecipazione a eventi di sistema	x	x	x		x	x	x			x	
4	Relazione con referenti “top” e con potenziali referenti	x	x	x	x		x			x		x
5	Relazione con soggetti finanziatori	x	x	x	x		x			x		x
6	Gestione eventuale procedimento amministrativo in essere a seguito di verifica ispettiva negativa	x	x	x	x		x			x		x

	ATTIVITÀ SENSIBILI	Reati contro la PA	Crim. Org.	vs industria e commercio	Reati societari	Reati contro la Personalità Individuale	Ricettazione riciclaggio	Diritto d'autore	Lav.ri senza perm. di sogg.	Delitti informatici	SSL	Reati tributari
7	Gestione rapporti con i revisori assegnati ad ogni piano formativo	x	x	x	x	x	x			x		x
8	Gestione e verifica contratti referenti, attività promozionali, coordinamento, ecc. extra rispetto alle attività di docenza e tutoraggio	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
9	Verifica documentazione amministrativa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
10	Verifica disponibilità economiche bancarie per procedere con i pagamenti in relazione alle scadenze delle chiusure dei piani formativi	x	x	x	x		x			x		x
11	Invio eventuale documentazione ad integrazione al fondo FonARCom della	x	x	x	x		x			x		x

	ATTIVITÀ SENSIBILI	Reati contro la PA	Crim. Org.	vs industria e commercio	Reati societari	Reati contro la Personalità Individuale	Ricettazione riciclaggio	Diritto d'autore	Lav.ri senza perm. di sogg.	Delitti informatici	SSL	Reati tributari
	rendicontazione piani											
12	Caricamento dati e documentazione su piattaforma FARC (Piattaforma Fonarcom utile alla rendicontazione)	x	x	x	x	x	x	x		x		x
13	Verifica pagamento delle prestazioni e scansione dei documenti	x	x	x	x		x			x		x
14	Imputazione buste paga dei dipendenti per ogni piano formativo e verifica proiezioni di spesa	x	x	x	x		x			x		x
15	Verifica prospetti di raccordo 1040 e quietanza F24	x	x	x	x		x			x		x
16	Richiesta eventuali proroghe piano per la fase attuativa e/o Rendicontazione	x	x	x	x		x			x		x
17	Richiesta deleghe delle attività dei piani formativi	x	x	x	x		x			x		x

	ATTIVITÀ SENSIBILI	Reati contro la PA	Crim. Org.	vs industria e commercio	Reati societari	Reati contro la Personalità Individuale	Ricettazione riciclaggio	Diritto d'autore	Lav.ri senza perm. di sogg.	Delitti informatici	SSL	Reati tributari
18	Gestione organizzativa e operativa relativa al funzionamento delle sedi e dei centri, nonché allo svolgimento delle attività, dei programmi, dei progetti e dei servizi nell'ambito del sistema di formazione	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

11 Reati applicabili all'Ente e protocolli di prevenzione

A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

A.1. Premessa

Il concetto di Pubblica Amministrazione in diritto penale viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell'attività – in senso tecnico – amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria. Viene quindi tutelata la Pubblica Amministrazione intesa come l'insieme di tutte le funzioni pubbliche dello Stato o degli altri enti pubblici.

I soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione ai fini del diritto penale sono coloro che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio.

Per funzione pubblica si intendono le attività disciplinate da norme di diritto pubblico che attengono alle funzioni legislativa (Stato, Regioni, Province a statuto speciale), amministrativa (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali, membri delle *Authority*, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, periti del Registro Navale Italiano, ecc.), giudiziaria (giudici, ufficiali giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).

La funzione pubblica è caratterizzata dall'esercizio di:

- *potere autoritativo*, cioè di quel potere che permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia il potere di coercizione (arresto, perquisizione, ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni, ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici;
- *potere certificativo*, cioè il potere di attestare un fatto con efficacia probatoria.

Per pubblico servizio si intendono attività disciplinate da norme di diritto pubblico, caratterizzate dalla mancanza dei poteri autoritativi o certificativi tipici della funzione pubblica, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

I soggetti che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio sono denominati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Il pubblico ufficiale è colui che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano pubblici ufficiali i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio dell'Unione Europea), i funzionari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS, i membri delle Autorità di Vigilanza, i membri delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, i membri delle Camere di Commercio, gli amministratori di enti pubblici, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad esempio, i curatori fallimentari).

L'incaricato di pubblico servizio svolge invece le attività attinenti la cura di interessi pubblici o il soddisfacimento di bisogni di interesse generale assoggettate alla vigilanza di un'autorità pubblica. La giurisprudenza penalistica ha chiarito che l'inquadramento burocratico del soggetto nella struttura di un ente pubblico non costituisce criterio per riconoscere la qualifica di incaricato di pubblico servizio, poiché ciò che rileva è l'attività in concreto svolta dal soggetto. Pertanto, anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere considerati incaricati di pubblico servizio i dipendenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del SSN, dell'INAIL, dell'INPS, i dipendenti di aziende energetiche municipali, uffici postali, uffici doganali e i dipendenti delle Ferrovie dello Stato.

A.2. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili all'Ente i seguenti reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- **malversazione a danno dello Stato**, previsto dall'art. 316-*bis* c.p. e costituito dalla condotta di chi, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità;
- **indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**, previsto dall'art. 316-*ter* c.p. e costituito dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-

bis c.p., mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee;

- **truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico**, previsto dall'art. 640 c.p., comma 2, n. 1 c.p. e costituito dalla condotta di chi, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
- **truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**, previsto dall'art. 640-*bis* c.p. e costituito dalla stessa condotta di cui al punto precedente, se posta in essere per ottenere contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee;
- **frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico**, previsto dall'art. 640-*ter* c.p. e costituito dalla condotta di chi, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico, o telematico, o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni, o programmi contenuti in un sistema informatico, o telematico, o ad esso pertinenti, anche mediante furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti, procura a sé, o ad altri, un ingiusto profitto, con danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- **corruzione per l'esercizio della funzione**, previsto dall'art. 318 c.p. e costituito dalla condotta del pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa;
- **corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**, previsto dall'art. 319 c.p. e costituito dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa;
- **corruzione in atti giudiziari**, previsto dall'art. 319-*ter* c.p. e costituito dai fatti di corruzione, qualora commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo;

- **induzione indebita a dare o promettere utilità**, previsto dall'art. 319-*quater* c.p. e costituito dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, 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, nonché dalla condotta di colui che dà o promette il denaro o altra utilità;
- **corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio**, previsto dall'art. 320 c.p., e costituito dalle condotte di cui agli artt. 318 e 319 c.p. qualora commesse dall'incaricato di un pubblico servizio; ai sensi dell'art. 321 c.p. (**pene per il corruttore**), le pene stabilite agli artt. 318, comma 1, 319, 319-*bis*, 319-*ter* e 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità;
- **istigazione alla corruzione,** previsto dall'art. 322 c.p. e costituito dalla condotta di chi offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, o per indurre lo stesso a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, nonché dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319 c.p..
- **Traffico di influenze illecite**, previsto dall'art. 346-bis c.p. e costituito dalla condotta 1) da chi, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a se o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri; 2) da chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità.
- **Frode nelle pubbliche forniture**, previsto dall'art. 356 c.p., e costituito dalla condotta di chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo 355 c.p.. L'elemento della frode, che differenzia la fattispecie in esame da quella di inadempimento di cui all'art. 355 c.p., è un concetto non

pacifico. Alcuni ritengono che sia identificabile nei raggiri volti a ingannare la controparte, altri propendono per la semplice malafede contrattuale, ritenendo sufficiente che il fornitore modifichi dolosamente l'esecuzione del contratto in danno alla controparte.

- **Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale**, ex art. 2 L. 898/1986.
- **Peculato,** di cui all'art. 314 c.p., comma 1, costituito dalla condotta del pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.
- **Peculato mediante profitto dell'errore altrui**, previsto dall'art. 316 c.p., costituito dalla condotta del pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità.
- **Abuso di ufficio**, previsto dall'art. 323 c.p., rappresentante l'evento in cui, salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

A.3. Protocolli di prevenzione

I protocolli di prevenzione prevedono che:

- siano adottate procedure operative standard e manuali dedicati, che regolano ogni fase del processo, dall'accoglienza iniziale alla rendicontazione finale;
- siano implementati controlli amministrativi e documentali multi-livello, condotti sia in fase preventiva (ex ante) che successiva (ex post);
- onde evitare una calendarizzazione e gestione delle ore di orientamento erronea e un accompagnamento non efficiente, si prevede l'utilizzo di software specifici, una calendarizzazione condivisa tra operatori della stessa filiale e il relativo inserimento nei gestionali appositi;
- siano utilizzati strumenti digitali per la tracciabilità delle attività, delle presenze e dei risultati formativi, attraverso registri elettronici e piattaforme accreditate;

- vi sia una separazione funzionale dei ruoli tra progettazione, gestione operativa, rendicontazione e controllo, al fine di garantire imparzialità ed efficacia degli stessi;
- sia garantita una formazione continua del personale coinvolto, con aggiornamenti periodici su normative vigenti, adempimenti obbligatori e *best practices;*
- siano adottati sistemi informatici con accessi riservati e profilati, dotati di sistemi di tracciamento e *audit trail* per garantire la sicurezza e la trasparenza delle operazioni;
- siano istituite verifiche interne periodiche, a cura del responsabile di processo o di figure preposte al controllo qualità;
- vi sia un monitoraggio regolare delle attività formative, supportato da *checklist* operative, report intermedi e sopralluoghi in presenza;
- sia garantita la diffusione di codici etici e di condotta, con raccolta firme da parte di operatori, docenti e figure coinvolte nel processo;
- siano impiegate *checklist* di conformità, per assicurare la corretta archiviazione e gestione della documentazione prodotta;
- onde evitare offerte o accordi economici iniqui e non legati a motivazioni oggettive, si prevede una definizione di parametri oggettivi per la valutazione economica;
- siano compilate accurate job description, per profili ricercati e con una netta definizione dei criteri di valutazione, sono tese ad evitare una valutazione estremamente soggettiva dei candidati: in tal senso, si prevede una creazione di dossier contenenti informazioni relative ad *hard skills* e *soft skills* individuate;
- gli incassi ed i pagamenti, nonché i flussi di denaro, devono essere sempre tracciabili e provati documentalmente;
- il superamento dei limiti quantitativi di spesa assegnati avvenga solo per motivi di urgenza ed in casi eccezionali. In tali casi, prevedere la sanatoria dell'evento attraverso il rilascio di debite autorizzazioni;
- la gestione dei flussi in entrata ed in uscita avvenga esclusivamente attraverso canali bancari e di altri intermediari finanziari accreditati e sottoposti alla disciplina dell'Unione Europea o enti creditizi/finanziari situati in uno Stato extracomunitario che imponga obblighi equivalenti a quelli previsti dalle leggi sul riciclaggio;

- l'Organo Amministrativo, o il soggetto da esso delegato, stabilisca e modifichi, se necessario, la procedura di firma congiunta per determinate tipologie di operazioni o per operazioni che superino una determinata soglia quantitativa; di tale modifica sia data informazione all'Organismo di Vigilanza;
- le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impiego di risorse economiche o finanziarie abbiano una causale espressa, siano documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile e la relativa documentazione contabile venga controfirmata dal responsabile che le dispone;
- siano preventivamente stabiliti, in funzione della natura della prestazione svolta, limiti quantitativi all'erogazione di anticipi di cassa e modalità standard per la richiesta ed autorizzazione del rimborso di spese sostenute da parte del personale;
- in caso di trattativa commerciale con l'Ente, si prevede la totale trasparenza della gestione economica che porti ad un accordo commerciale. Onde evitare accordi siglati per medesimi servizi con economicità diverse, l'Ente prevede una analisi capillare del fabbisogno del cliente mediante una scheda di raccolta dati, con parametri oggettivi, ed un archivio degli accordi commerciali consultabile, recante anche tabelle indicative della valutazione dei servizi;
- il divieto di utilizzo di conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- la verifica di corrispondenza tra la transazione finanziaria disposta e la relativa documentazione di supporto disponibile;
- con riferimento alle operazioni da effettuare tramite piccola cassa:
    - siano definite le modalità di utilizzo della piccola cassa (incluse le tipologie di spese e i limiti di utilizzo);
    - siano svolte le riconciliazioni periodiche delle giacenze della piccola cassa con il registro delle movimentazioni di cassa;
- con riferimento ai conti correnti bancari:
    - siano definite le modalità operative di apertura, movimentazione e chiusura dei conti correnti presso banche e istituzioni finanziarie;
    - siano svolte le riconciliazioni periodiche dei conti corrente.

- sia sempre identificato un Responsabile, coerentemente con l'oggetto della materia, dotato dei poteri necessari per rappresentare l'Ente o per coordinare l'azione di eventuali professionisti esterni;
- siano archiviati mediante supporti cartacei o elettronici tutti i documenti relativi ai procedimenti;
- sia definita la documentazione standard a disposizione in formato cartaceo e digitale, per eventuali ispezioni, con la creazione di *drive* di archiviazione condivisi;
- il Responsabile identificato informi l'OdV dell'inizio del procedimento, delle risultanze delle varie fasi dell'attività, della conclusione del procedimento, nonché di qualsiasi criticità possa riscontrarsi;
- la documentazione sia conservata, ad opera del personale incaricato, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.
- la formalizzazione della richiesta di selezione e assunzione del personale avvenga attraverso la compilazione di modulistica specifica;
- sia prevista l'autorizzazione del responsabile competente secondo procedure interne;
- siano identificati i requisiti minimi necessari (profilo) per ricoprire il ruolo e il relativo livello di retribuzione nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (ove applicabili) ed in coerenza con le tabelle retributive di riferimento;
- i candidati siano sottoposti ad un colloquio valutativo, in cui vengano considerate anche le attitudini etico-comportamentali degli stessi e la coerenza delle candidature con il profilo definito;
- le valutazioni dei candidati siano formalizzate in apposita documentazione;
- standardizzazione di ogni processo di supporto per l'utenza con riferimento al front-office, oltre a una chiara definizione e rispetto degli orari di apertura al pubblico;
- siano acquisite informazioni, anche mediante autocertificazione del candidato, relativamente all'esistenza di conflitti di interesse;
- siano preventivamente accertati e valutati i rapporti, diretti o indiretti, tra il candidato e la PA;
- siano definite le modalità di valutazione e rendicontazione delle performance dei dipendenti;

- la documentazione sia conservata in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;
- siano identificati i beni strumentali e le utilità aziendali concessi (ad es. personal computer, telefono cellulare, ecc.);
- sia prevista una modulistica standard per la richiesta dei beni strumentali;
- siano definite le modalità operative e criteri di restituzione dei beni strumentali in casi particolari (dimissioni, passaggio di carriere, cambio di funzione, ecc.);
- l'assegnazione del bene strumentale sia motivata, in ragione del ruolo e della mansione del personale beneficiario;
- la richiesta sia debitamente autorizzata dalla Funzione competente;
- venga mantenuto un inventario aggiornato dei beni attribuiti agli assegnatari;
- siano previsti casi di revoca del bene assegnato in caso di violazione delle procedure o regolamenti aziendali durante il loro utilizzo o comunque in caso di utilizzo non idoneo.
- la documentazione da produrre nei confronti della PA derivi da un processo strutturato interno, in cui siano previsti dei flussi informativi tra le funzioni coinvolte e la documentazione sia formalmente approvata in base alle deleghe interne;
- possono intrattenere rapporti con la PA esclusivamente i soggetti preventivamente identificati ed autorizzati dall'Ente;
- tutti gli atti, le richieste, le comunicazioni formali e i rendiconti devono essere gestiti e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri in base alle norme interne;
- il Responsabile per l'attuazione dell'operazione informi l'OdV di qualsiasi criticità possa riscontrarsi;
- la selezione e gestione dei consulenti esterni sia svolta in conformità con quanto previsto dal presente Modello, con riferimento alla relativa attività;
- la documentazione sia conservata, ad opera del personale incaricato, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;

- siano individuate le tipologie di rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e le relative modalità di gestione;
- siano definite la modalità di raccolta, verifica e approvazione della documentazione da trasmettere ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con il supporto delle funzioni competenti;
- sia prevista l'archiviazione della documentazione ad opera della funzione oggetto di ispezione;
- siano preventivamente individuate le tipologie di rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e le relative modalità di gestione;
- siano definite le modalità di raccolta, verifica e approvazione della documentazione da trasmettere ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con il supporto delle funzioni competenti;
- sia garantito il rispetto di quanto stabilito dal nuovo Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 36/2023);
- vi sia separazione dei compiti tra chi autorizza, chi controlla e chi esegue le operazioni;
- l'intero iter si uniformi costantemente a criteri di trasparenza e non discriminazione e sia differenziato tra acquisti di beni e affidamento di lavori e servizi;
- in caso di gara, siano definiti i requisiti minimi di cui devono essere in possesso i soggetti offerenti e siano fissati i criteri di valutazione delle offerte prima della ricezione delle stesse;
- nella designazione/partecipazione dei componenti delle commissioni di gara e nella selezione dei fornitori siano preventivamente valutate la reputazione e l'affidabilità del soggetto sul mercato, nonché l'adesione a valori comuni a quelli espressi dal Codice Etico;
- tutta la documentazione inerente alle operazioni attesti la metodologia utilizzata e l'iter procedurale seguito per l'effettuazione dell'acquisto di lavori, forniture o servizi, l'oggetto, l'importo e le motivazioni sottese alla scelta del fornitore;
- il Responsabile della funzione interessata dall'appalto/fornitura segnali immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nelle prestazioni rese dall'appaltatore o dal fornitore o particolari richieste avanzate all'Ente da questi soggetti;
- la documentazione prodotta o ricevuta a fronte dell'affidamento di lavori o dell'acquisizione di beni o servizi effettuati in qualità di stazione appaltante sia conservata, ad opera dei

Responsabili delle Funzioni coinvolte, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;

- sia formalizzato il processo di selezione e valutazione del fornitore e gestione del rapporto con lo stesso;
- i fornitori siano selezionati e valutati secondo criteri e modalità chiare e predeterminate, garantendo un processo comparativo degli offerenti;
- il rapporto con i fornitori sia formalizzato mediante contratto scritto, sottoscritto dal soggetto dotato di idonei poteri secondo il sistema delle deleghe e procure, nel quale deve essere prestabilito il prezzo del bene o della prestazione da ricevere o i criteri per determinarlo;
- i contratti che regolano i rapporti con i fornitori devono prevedere apposite clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal rispetto dei principi generali contenuti nel Modello e dal Codice Etico;
- sia identificato un organo/unità responsabile della definizione delle specifiche tecniche e della valutazione delle offerte (sia in caso di gara che di fornitore unico);
- tutti i pagamenti a fornitori e/o appaltatori siano effettuati solo dopo una validazione preventiva da parte del Responsabile della Funzione interessata dall'acquisto/appalto ed a seguito di un iter autorizzativo interno predefinito;
- l'utilizzo o l'impiego di risorse economiche o finanziarie abbia sempre una causale espressa e sia documentato e registrato in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile;
- le fatture ricevute relative all'acquisto di beni, opere o servizi siano registrate esclusivamente a fronte di idonea evidenza della effettiva ricezione della merce o dell'avvenuta prestazione del servizio;
- sia garantito il rispetto di quanto stabilito dal nuovo Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 36/2023) e s.m.i.;
- l'iter relativo alla predisposizione del bando di gara o dell'invito a partecipare, dei capitolati e delle specifiche tecniche e la preparazione della documentazione di accompagnamento si uniformi a criteri di trasparenza e non discriminazione;
- siano definite le modalità e i criteri per la predisposizione e l'approvazione del bando di gara;

- siano definite le modalità di diffusione e pubblicizzazione del bando di gara;
- i soggetti coinvolti nel processo segnalino immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie.
- il processo sia formalizzato in una procedura operativa o policy interna;
- l'iter relativo alla predisposizione e approvazione del bando di gara o avviso pubblico si uniformi a criteri di trasparenza e non discriminazione;
- siano definite le modalità e i criteri per la predisposizione e l'approvazione del bando di gara o avviso pubblico;
- siano definite le modalità di diffusione e pubblicizzazione del bando di gara o avviso pubblico;
- eventuali modifiche alla bozza di bando di gara o avviso pubblico siano tracciate e adeguatamente autorizzate;
- tutta la documentazione prodotta sia conservata in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;
- i soggetti coinvolti nel processo segnalino immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie.
- i contratti con i Consulenti siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e che contengano indicazioni sul compreso pattuito e il contenuto della prestazione;
- i Consulenti siano scelti con metodi trasparenti in base ai requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e competenza;
- l'individuazione di tali soggetti sia sempre motivata dalla Funzione aziendale richiedente;
- l'affidamento degli incarichi avvenga nel rispetto delle procedure, delle autorizzazioni e dei controlli interni adottati, che devono prevedere i criteri per la definizione ed allocazione del budget e per la scelta della tipologia di prestazione più idonea;
- non vi sia identità soggettiva tra chi richiede l'affidamento degli incarichi e chi l'autorizza;
- al termine dell'incarico sia richiesto al Consulente di dettagliare per iscritto le prestazioni effettuate;
- al fine di autorizzare il pagamento della prestazione, la Funzione richiedente certifichi l'avvenuta prestazione prima del pagamento stesso;

- non siano corrisposti compensi in misura non congrua rispetto alle prestazioni rese e non conformi all'incarico conferito, alle condizioni o prassi esistenti sul mercato e alle tariffe professionali vigenti per la categoria interessata;
- per le fatture ricevute a fronte dell'acquisto di consulenze, sia verificata l'effettiva corrispondenza delle stesse - con riferimento sia all'esistenza della transazione, sia all'importo della stessa come indicato in fattura - ai contratti, agli ordini di acquisto o alle conferme d'ordine in essere;
- sia effettuata una valutazione per comprendere la reputazione, competenza, esperienza e qualifiche del soggetto terzo al fine di adempiere ai bisogni aziendali e verificare che non sia stato coinvolto in passato in attività di corruzione e/o indagini o procedimenti penali;
- il soggetto terzo sia scelto/nominato evitando qualsiasi conflitto di interessi;
- sia formalizzata un'apposita linea guida interna;
- la completezza ed efficacia di tale linee guida sia periodicamente verificata da parte del Consiglio di Amministrazione;
- in tale attività di verifica sia coinvolto l'Organismo di Vigilanza;
- siano identificate le circostanze che configurano o potrebbero generare un conflitto di interesse;
- siano adottare procedure e misure volte a prevenire, gestire e monitorare i conflitti d'interessi identificati che prevedano:
    - l'obbligo di segnalarle;
    - l'obbligo di astenersi dalla negoziazione/gestione dell'attività o del contratto delegandola ad altra funzione e, in caso di contratto eccedente determinate soglie di importo, l'obbligo di sottoporlo all'approvazione da parte di un'unità organizzativa diversa da quella del proprio superiore gerarchico;
- le deliberazioni in merito a tutte le operazioni per le quali siano state rilevate situazioni di potenziale conflitto di interesse, siano rimandate al Consiglio di Amministrazione;
- le misure e le procedure adottate siano tempestivamente comunicate a tutto il personale interessato;

- qualora vi siano dei dubbi circa l'esistenza di potenziali conflitti d'interesse e sulle modalità di gestione degli stessi, sia prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza;
- con riferimento alle controparti delle operazione/incarichi, siano identificate modalità operative per individuare le situazioni di conflitto di interesse (es. richiesta di dichiarazione in merito all'esistenza di conflitti di interessi e rapporti di correlazione);
- sia garantito, in ogni processo e attività aziendale, un'adeguata segregazione di compiti e funzioni;
- tutta la documentazione sia archiviata e conservata in un apposito archivio, anche informatico.

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)

B.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i seguenti delitti informatici:

- **falsità in documenti informatici**, previsto dall'art. 491-*bis* c.p. e costituito dalle ipotesi di falsità, materiale o ideologica, commesse su atti pubblici, certificati, autorizzazioni, scritture private o atti privati, da parte di un rappresentante della Pubblica Amministrazione ovvero da un privato, qualora le stesse abbiano ad oggetto un "documento informatico avente efficacia probatoria", ossia un documento informatico munito quanto meno di firma elettronica semplice. Per "documento informatico" si intende la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti (tale delitto estende la penale perseguibilità dei reati previsti all'interno del Libro II, Titolo VII, Capo III del Codice Penale ai documenti informatici aventi efficacia probatoria);
- **accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico**, previsto dall'art. 615-*ter* c.p. e costituito dalla condotta di chi si introduce abusivamente, ossia eludendo una qualsiasi forma, anche minima, di barriere ostative all'ingresso in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà di chi ha diritto di escluderlo;
- **detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici**, previsto dall'art. 615-*quater* c.p. e costituito dalla condotta di chi abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni in questo senso, allo scopo di procurare a sé o ad altri un profitto, o di arrecare ad altri un danno;
- **intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche**, previsto dall'art. 617-*quater* c.p., e che punisce la condotta di chi, in maniera fraudolenta, intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, le impedisce o le interrompe oppure rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto di tali comunicazioni;
- **danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici**, previsto dall'art. 635-*bis* c.p. e costituito dalla condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui, salvo che il fatto costituisca più grave reato;

- **danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico, o comunque di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-*ter* c.p. e costituito dalla condotta di chi commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, salvo che il fatto costituisca più grave reato;
- **danneggiamento di sistemi informatici o telematici**, previsto dall'art. 635-*quater* c.p. e costituito dalla condotta di chi, mediante le condotte di cui all'art. 635-*bis* c.p., ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento salvo che il fatto costituisca più grave reato;
- **danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-*quinquies* c.p. e costituito dalla condotta descritta al precedente articolo 635-*quater* c.p., qualora essa sia diretta a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento;
- **frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica**, previsto dall'art. 640-*quinquies* c.p. e costituito dalla condotta del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato;
- **Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche**, previsto dall'art. 617-quinquies c.p. e costituito dalla condotta di chiunque, fuori dei casi consentiti dalla legge, installi apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- **Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica**, previsto dall'art. 1, comma 11, d.l. 21 settembre 2019, n. 105 e costituito da chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a) dello stesso decreto, o delle attività ispettive e di vigilanza previste, fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b)

del d.l., o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto.

B.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- siano definiti criteri e modalità per la generazione, distribuzione, revoca e archiviazione degli accessi;
- sia formalmente disciplinata la eventuale gestione degli accessi da parte di soggetti terzi;
- siano adottate procedure operative standard e manuali dedicati, che regolano ogni fase del processo;
- siano implementati controlli amministrativi e documentali multi-livello, condotti sia in fase preventiva (ex ante) che successiva (ex post);
- siano utilizzati strumenti digitali per la tracciabilità delle attività, delle presenze e dei risultati formativi, attraverso registri elettronici e piattaforme accreditate;
- sia garantita una formazione continua del personale coinvolto, con aggiornamenti periodici su normative vigenti, adempimenti obbligatori e *best practices;*
- siano adottati sistemi informatici con accessi riservati e profilati, dotati di sistemi di tracciamento e *audit trail* per garantire la sicurezza e la trasparenza delle operazioni;
- siano istituite verifiche interne periodiche, a cura del responsabile di processo o di figure preposte al controllo qualità;
- siano impiegate *checklist* di conformità, per assicurare la corretta archiviazione e gestione della documentazione prodotta;
- sia prevista la compilazione di format di consenso al trattamento di dati e relativa archiviazione;
- la documentazione di supporto alle attività effettuate sia conservata, ad opera del Responsabile della Funzione coinvolta, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.
- siano definiti i criteri attraverso i quali effettuare garantire l'impedimento di accesso alle

informazioni dell'Ente da parte di Soggetti Terzi che potrebbero trarre un profitto o fine personale.

- siano definite le credenziali fisiche di accesso ai siti ove risiedono i sistemi informativi e le infrastrutture IT quali, a titolo esemplificativo, codici di accesso, *token authenticator*, pin, *badge*, e la tracciabilità degli stessi;
- siano definiti formalmente i requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati e per l'assegnazione dell'accesso remoto agli stessi da parte di soggetti terzi, quali consulenti e fornitori;
- i codici identificativi (*user-id*) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete siano individuali e univoci;
- siano definiti i criteri e le modalità (ad es. lunghezza minima, regole di complessità, scadenza) per la creazione delle *password* di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili, anche conformemente alle vigenti disposizioni normative in tema di tutela della privacy;
- la corretta gestione delle *password* sia definita da linee guida e/o dedicata procedura, comunicate a tutti gli utenti, per la selezione e l'utilizzo della *password*;
- gli accessi effettuati dagli utenti, in qualsiasi modalità, ai dati, ai sistemi e alla rete siano oggetto di verifiche periodiche e comunque registrati in appositi archivi, cartacei e/o elettronici;
- le applicazioni tengano traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti;
- siano definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente;
- sia predisposta una matrice autorizzativa – applicazioni/profili/richiedente – allineata con i ruoli organizzativi in essere e coerente con i principi di segregazione dei principi di segregazione dei ruoli;
- siano eseguite verifiche periodiche dei profili utente al fine di verificare che siano coerenti con le responsabilità assegnate e coerente con i principi di segregazione dei principi di segregazione dei ruoli;

- siano definite le misure di sicurezza adottate, le modalità di vigilanza e la relativa frequenza, la responsabilità, il processo di *reporting* delle violazioni/effrazioni dei locali tecnici o delle misure di sicurezza, le contromisure da attivare;
- siano definiti i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi *software* e *hardware* che prevedano la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato dei *software* e degli *hardware* in uso, l'utilizzo di *software* formalmente autorizzato e certificato e l'effettuazione di verifiche periodiche sui *software* installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di *software* proibiti e/o potenzialmente nocivi, e che regolamentino le responsabilità e le modalità operative in caso di implementazione e/o manutenzione di *hardware*;
- siano definiti i criteri e le modalità per le attività di *back up* che prevedano, per ogni applicazione *hardware*, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie ed il periodo di conservazione dei dati;
- siano definiti ed implementati sistemi atti a garantire la continuità del trattamento informatico delle informazioni e dei dati anche a seguito di eventi dannosi, attraverso un dedicato piano di *disaster recovery* e *business continuity;*
- siano svolte periodicamente delle prove atte a verificare la congruità delle azioni di *business continuity* adottate, anche attraverso attività simulate di *restore*;
- tutta la documentazione di processo sia conservata, ad opera del Responsabile della Funzione coinvolta, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)

C.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i seguenti delitti di criminalità organizzata:

- **associazione per delinquere**, previsto dall'art. 416 c.p. e che punisce coloro che promuovono o costituiscono od organizzano un'associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti, nonché coloro che vi partecipano;
- **associazione di tipo mafioso**, previsto dall'art. 416-*bis* c.p. e che punisce chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, nonché coloro che la promuovono, dirigono o organizzano. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito. Le disposizioni dell'art. 416-*bis* c.p. si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
- **delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-*bis* c.p.**, ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- **scambio elettorale politico-mafioso,** previsto dall'art. 416-ter c.p., e costituito dalla condotta di chiunque accetta la promessa o promette di procurare voti mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di altra utilità;

C.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- siano sempre verificati i destinatari dei pagamenti e che gli stessi siano effettuati mediante circuiti bancari con mezzi che garantiscano evidenza che il beneficiario del pagamento sia effettivamente il soggetto terzo contraente.
- la selezione e gestione del professionista esterno che supporta l'Ente in attività sia svolta in conformità con quanto previsto dal presente Modello;
- l'incarico al professionista esterno sia conferito per iscritto, con indicazione puntuale del contenuto della prestazione;
- il contratto che regola i rapporti con il professionista esterno preveda clausole circa gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, e che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.
- la selezione e gestione dei soggetti terzi coinvolti in attività di comunicazione e promozione sia svolta in conformità con quanto previsto dal presente Modello con riferimento all'acquisto di beni e servizi.
- sia vietato l'affidamento di forniture e appalti a tutti coloro che sono incorsi nelle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- nella selezione di fornitori e appaltatori siano sempre espletati gli adempimenti richiesti dalla normativa antimafia;
- sia effettuata una valutazione per comprendere la reputazione, competenza, esperienza e qualifiche del soggetto terzo, al fine di adempiere ai bisogni aziendali e verificare che non sia stato coinvolto in passato in attività di corruzione e/o indagini o procedimenti penali;
- i contratti con i consulenti contengano una apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi:
    - di essere a conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
    - di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o di partnership);
- i contratti inoltre debbono prevedere clausole al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001, del presente Modello e del Codice etico;

- in tali clausole devono essere altresì previsti chiari effetti contrattuali in caso di mancato rispetto di detti adempimenti.

D. Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis-1 del Decreto)

D.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte è considerato applicabile all’Ente il seguente delitto contro l’industria e il commercio:

- **turbata libertà dell'industria o del commercio**, previsto dall’art. 513 c.p. e costituito dalla condotta di chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio.

D.2. Protocolli di prevenzione

Si applicano i protocolli contenuti nel paragrafo A.3 ed E.2 della presente Parte Speciale.

E. Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

E.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i seguenti reati societari:

- **false comunicazioni sociali**, previsto dall'art. 2621 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria, alterandola in modo sensibile e idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi;
- **impedito controllo**, previsto dall'art. 2625 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori i quali, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali;
- **corruzione tra privati**, previsto dall'art. 2635, comma 3, c.c. e costituito dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca più grave reato, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, a chi nell'ambito organizzativo della società esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti indicati, nonché a coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di detti soggetti, affinché questi compiano o omettano atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà;
- **Istigazione alla corruzione,** previsto dall'art. 2635-bis c.c. e costituito dalla condotta di chi offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, a chi nell'ambito organizzativo della società esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti indicati, nonché a coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di detti soggetti, affinché questi compiano o omettano atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata;

- **ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza**, previsto dall'art. 2638 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori di società o enti e degli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, anche nel caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati per conto di terzi; ovvero dal fatto commesso dagli amministratori, dai direttori generali, dai sindaci e dai liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

E.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- sia garantito il rispetto della legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, in modo da assicurare a soci e a terzi la possibilità di avere una rappresentazione chiara e fedele della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Ente;
- sia assicurato il regolare funzionamento dell'Ente e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- sia informato il Consiglio di Amministrazione di ogni interesse che gli amministratori abbiano in una determinata operazione o transazione;
- i dati e le informazioni siano raccolti tempestivamente, sotto la supervisione del Responsabile, ed elaborati da soggetti da questo delegati ai fini della predisposizione della bozza di bilancio;
- la rilevazione, la trasmissione e l'aggregazione dei dati e delle informazioni contabili, per la redazione del bilancio di esercizio avvenga con modalità tali da assicurare che vi sia sempre

evidenza dei passaggi del processo di formazione dei dati, e sia sempre individuabile il soggetto che ha inserito i dati nel sistema;

- in caso di trattativa commerciale con l'Ente, si prevede la totale trasparenza della gestione economica che porti ad un accordo commerciale. Onde evitare accordi siglati per medesimi servizi con economicità diverse, l'Ente prevede una analisi capillare del fabbisogno del cliente mediante una scheda di raccolta dati, con parametri oggettivi, ed un archivio degli accordi commerciali consultabile, recante anche tabelle indicative della valutazione dei servizi;
- i profili di accesso a tale sistema siano attribuiti nel rispetto del principio di separatezza delle funzioni e di coerenza dei livelli autorizzativi;
- siano adottate delle procedure contabili, costantemente aggiornate, ove siano indicati con chiarezza i dati e le notizie che ciascuna Funzione o Unità organizzativa deve fornire nonché i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro trasmissione alle Funzioni responsabili;
- tutte le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa siano effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità e completezza;
- i responsabili delle diverse Funzioni aziendali forniscano alla funzione Amministrazione le informazioni loro richieste in modo tempestivo e attestando, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni, o indicando i soggetti che possano fornire tale attestazione;
- qualora utile per la comprensione dell'informazione, i responsabili delle diverse Funzioni aziendali indichino i documenti o le fonti originarie dalle quali sono tratte ed elaborate le informazioni trasmesse e, ove possibile, ne alleghino copia;
- la richiesta da parte di chiunque di ingiustificate variazioni dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure operative dell'Ente, sia oggetto di immediata comunicazione all'OdV;
- con riferimento ad operazioni con interessi degli amministratori:
  - sia assicurata la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni poste in essere;
  - sia accertato preventivamente che le operazioni da porre in essere riguardano/interessano parti correlate e/o con interessi degli amministratori;

- la definizione dell'iter autorizzativo che preveda ruoli, compiti, responsabilità nonché obblighi informativi e appositi controlli connessi alle specifiche operazioni poste in essere.

- i documenti vengano documenti, archiviati e conservati a cura della funzione competente con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non nei casi di particolare urgenza e purché di tale modifica rimanga evidenza, secondo le modalità indicate nelle procedure interne aziendali;
- siano stabilite in accordo con l'OdV idonee procedure di accesso a tale documentazione, nel rispetto del d.lgs. 196 dl 2003 e successive modifiche e strumenti attuativi, che garantiscano l'accesso alle informazioni di impresa solo ai soggetti autorizzati;
- la funzione alla quale sia legittimamente richiesta un'informazione fornisca tutta la documentazione idonea a rispondere al quesito formulato, attestando la provenienza della documentazione e, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni rese;
- il rapporto con il soggetto terzo sia formalizzato attraverso un contratto scritto che contenga, al fine di garantire la trasparenza del rapporto, a titolo esemplificativo, le seguenti informazioni:
  - dichiarazioni e garanzie con cui il soggetto terzo si impegna a non pagare tangenti, a rispettare i principi etici e le leggi anticorruzione;
  - l'obbligo di comunicare all'Ente qualsiasi richiesta da parte di soggetti privati a scopo di corruzione durante l'esecuzione del rapporto contrattuale;
  - il diritto dell'Ente di controllare e valutare, con indagini, il comportamento del soggetto terzo nel rispetto delle leggi anticorruzione vigenti;
  - il diritto dell'Ente di rescindere anticipatamente il contratto nel caso il soggetto terzo ponga in essere un comportamento di corruzione o violi le leggi anticorruzione, oltre a ricevere il ristoro dei danni;
  - i termini di fatturazione e il metodo di pagamento;
  - il divieto di cedere il contratto, tutto o in parte, a terzi senza previo consenso scritto dell'Ente.

Si applica inoltre quanto previsto al paragrafo A.3 della presente Parte Speciale.

F. Delitti contro la personalità individuale

F.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte è considerato applicabile il seguente delitto contro la personalità individuale:

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, previsto dall'art. 603-bis c.p. e costituito dalla condotta di chiunque:
    - recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
    - utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

  Ai fini del reato in oggetto, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:
    - la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
    - la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
    - la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
    - la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

F.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- sia verificata la coerenza dei contratti dei dipendenti con il CCNL di settore e la normativa di riferimento;
- sia verificato periodicamente che i livelli retributivi siano in linea con le mansioni svolte e che, in caso di necessità di adeguamenti (aumenti della retribuzione), venga presentata una richiesta al CdA, formalizzando per iscritto le motivazioni per l'aumento suggerito;

- siano implementati strumenti di rilevazione delle presenze;
- standardizzazione di ogni processo di supporto per l'utenza con riferimento al front-office, oltre a una chiara definizione e rispetto degli orari di apertura al pubblico;
- gli straordinari vengano autorizzati e monitorati;
- sia verificata la coerenza dell'orario di lavoro, dei periodi di riposo, dei periodi di aspettativa, delle ferie del personale, delle condizioni di lavoro relative a sicurezza e igiene e dell'esercizio dei diritti dei lavoratori con la normativa di riferimento.

G. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

G.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili all'Ente i delitti di **omicidio colposo** e di **lesioni personali colpose** gravi o gravissime, commessi con violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli artt. 589 e 590, comma 3 c.p., richiamati dall'art. 25-*septies* del Decreto, sanzionano chiunque, per colpa, cagioni rispettivamente la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime[4].

Per "lesione" si intende l'insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta: la lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l'indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso o di un organo. È gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell'uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l'agente non interviene

[4] Art. 589 c.p. Omicidio colposo: «Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme […] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni. […] Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici».

Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose: «Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123 a € 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309 a € 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme […] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da € 500 a € 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. […] Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale».

a impedire l'evento dannoso che ha il dovere giuridico di impedire). Un soggetto risponde della propria condotta omissiva, lesiva della vita o dell'incolumità fisica di una persona, soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia (se ha, cioè, il dovere giuridico di impedire l'evento lesivo), che può avere origine da un contratto oppure dalla volontà unilaterale dell'agente. L'ordinamento individua nel datore di lavoro[5] il garante "dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro" e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l'incolumità dei lavoratori subordinati. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Di norma, quindi, si ravviserà una condotta attiva nel soggetto che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel soggetto che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo (ad es. datore di lavoro, dirigente, preposto) e in tal modo non interviene ad impedire l'evento.

Sotto il profilo soggettivo, l'omicidio o le lesioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti dovranno essere realizzati mediante colpa: tale profilo di imputazione soggettiva può essere generico (violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza imperniate sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o specifico (violazione di regole di condotta positivizzate in leggi, regolamenti, ordini o discipline). In ciò vi è una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal D.Lgs. 231/2001, tutte punite a titolo di dolo: in tali casi è necessario che il soggetto agisca rappresentandosi e volendo la realizzazione dell'evento - conseguenza della propria condotta delittuosa, non essendo sufficiente un comportamento imprudente o imperito in relazione alla stessa.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la condotta lesiva dell'agente che integra i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme antinfortunistiche concernenti la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto;

[5] Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, comma 1, lett. b) D.Lgs. 81/2008).

- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alle migliori tecnica e scienza conosciute, secondo le particolarità del lavoro;
- non esclude tutte le responsabilità in capo alla persona fisica o all'ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando quest'ultimo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza delle cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio sotteso a un siffatto comportamento. La responsabilità è esclusa solo in presenza di comportamenti del lavoratore che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità o dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme antinfortunistiche non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia; ad es.:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il dirigente ed il preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il datore di lavoro, quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione;
- il progettista, al quale compete il rispetto dei principi di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sin dal momento delle proprie scelte progettuali e tecniche;
- il fabbricante, l'installatore ed il manutentore che, nell'ambito delle rispettive competenze, devono assicurare il rispetto delle norme tecniche applicabili;
- il committente, al quale competono, secondo le modalità definite dalla normativa, la gestione ed il controllo dei lavori affidati in appalto.

G.2. Attività sensibili

G.2.1. Premessa

Per definire preliminarmente le attività sensibili, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, occorre considerare le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte di membri dell'organizzazione, un reato per violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale fine, l'Ente ha reputato strategico trarre spunto da tre importanti strumenti di controllo e di gestione:

- la valutazione dei rischi prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza;
- la Norma ISO 45001:2018 (che 1° ottobre 2021 sostituisce la norma BS OHSAS 18001:2007);
- le linee guida UNI/INAIL

Attraverso la valutazione dei rischi si sono individuate le condizioni ove, ragionevolmente, è possibile si manifestino degli eventi lesivi.

L'adozione efficace di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro realizzato in conformità con la Norma ISO 45001:2018 (che dal 1° ottobre 2021 sostituisce la norma BS OHSAS 18001:2007) e/o le linee guida UNI-INAIL, è riconosciuta dal legislatore, nelle parti in cui può trovare applicabilità, come una modalità atta a cogliere gli obiettivi di corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro; pertanto, così come previsto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008, un modello organizzativo realizzato secondo tale norma risulterebbe presumibilmente conforme ai fini esimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Ente si è quindi posto l'obiettivo di mettere sotto controllo le proprie attività, controllare che le stesse siano, dal punto di vista della tutela della sicurezza e salute, conformi a quanto previsto da leggi, norme e regolamenti locali, nazionali ed europei e organizzare nel complesso l'intera struttura.

G.2.2. Attività sensibili

G.2.2.1 Suddivisione delle attività

Le attività individuate con riferimento ai reati richiamati dall'art. 25-*septies*, D.Lgs. 231/2001 sono suddivise come segue:

- *attività a rischio di infortunio e malattia professionale*, mutuate dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali di cui all'art. 28, D.Lgs. 81/2008 redatto dal datore di lavoro, ed intese come le attività dove potenzialmente si possono materializzare gli infortuni e le malattie professionali;
- *attività a rischio di reato*, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbero integrare una responsabilità colposa, e che costituiscono l'elemento centrale per adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici richiesti dalla normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azione condotta dall'Ente è stata quella di porre in essere un piano di *control and risk self assessment*, per individuare le attività a rischio di reato e valutare per esse l'eventuale devianza dal sistema di gestione nella conduzione delle stesse.

G.2.2.2 Attività a rischio di infortunio e malattia professionale

Attraverso attente indagini che interessano sia aspetti strutturali sia aspetti organizzativi, sono individuati i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Gli esiti di tali indagini, che consentono l'individuazione dei rischi che possono dare origine ad infortuni e malattie professionali, sono contenuti nel documento di valutazione dei rischi ove sono altresì indicate le misure di tutela atte alla loro eliminazione ovvero al loro contenimento. Le attività entro le quali possono verificarsi infortuni o malattie professionali sono quindi desunte dagli specifici documenti di valutazione dei rischi a cui questo elaborato rimanda.

I documenti di valutazione dei rischi sono costantemente aggiornati, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal Modello.

Sulla base di quanto emerge dalla valutazione dei rischi effettuata ed alla luce dei controlli attualmente esistenti ai sensi della stessa, sono stati individuati i principi di comportamento e i protocolli di prevenzione (paragrafi 3 ss. della presente Sezione) che devono essere attuati per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile ed in conformità al grado di sviluppo della scienza e della tecnica, l'omissione ovvero l'insufficiente efficacia dei presidi posti a salvaguardia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, da cui potrebbero discendere le fattispecie delittuose descritte in precedenza.

G.2.2.3 Attività a rischio di reato

Le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbe integrare una responsabilità colposa dell'Ente, sono riportate di seguito. La loro individuazione è stata condotta in accordo con quanto previsto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008 e considerando i requisiti previsti dalla Norma ISO 45001:2018 (che dal 1° ottobre 2021 sostituisce la norma BS OHSAS 18001:2007) e/o linee guida UNI/INAIL cui il Modello è ispirato:

- individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali;
- definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi;
- gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso;
- gestione degli appalti e/o comunque delle attività affidate a Terzi;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori;
- controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili;
- attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività.

L'elenco delle attività sensibili è periodicamente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal Modello.

G.3. Principi generali di comportamento

Il Modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. 81/2008; costituisce, altresì, un presidio ulteriore di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e organizzazione posta in essere in ottemperanza alla normativa speciale vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Tutti i destinatari del Modello, come individuati nel Paragrafo 8 della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e nella disciplina antinfortunistica al fine di prevenire il verificarsi dei reati di omicidio e lesioni colposi, sopra identificati.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui s'intende integralmente richiamato, la documentazione relativa alla tutela ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro (ivi compresi il Documento di Valutazione dei Rischi nonché le procedure di gestione delle emergenze) attraverso cui si individuano le situazioni ove ragionevolmente è possibile si manifestino degli eventi lesivi riconducibili all'attività lavorativa.

In particolare, ciascun lavoratore, ciascun soggetto e più in generale ogni destinatario del Modello che si trovi legittimamente presso le sedi operative, ovvero la cui attività ricada sotto la responsabilità della stessa dovrà:

- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione collettiva e individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di persone estranee, eventualmente presenti sul luogo di lavoro;
- utilizzare in modo appropriato le attrezzature ed i mezzi forniti e messi a disposizione, adottando ove prescritto in obbligo i relativi dispositivi di protezione individuale;
- segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) le eventuali situazioni e/o condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza;
- intervenire direttamente a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti ed obbligatori;
- sottoporsi agli interventi formativi previsti dal datore di lavoro;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

A questi fini è fatto divieto di:

- compiere iniziative ed attività che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

G.4. Protocolli di prevenzione

Il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; per quanto riguarda questi aspetti si rinvia interamente a tale elaborato.

Quanto alle misure di prevenzione per le attività a rischio di reato come sopra identificate, di quei comportamenti che potrebbero quindi integrare la responsabilità dell'Ente in relazione a infortuni sul lavoro, il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è adottato ed attuato al fine di garantire l'adempimento di tutti i relativi obblighi giuridici.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo valgono i principi ed i protocolli di seguito indicati.

Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali

La conformità alle vigenti norme in materia (leggi, norme tecniche e regolamenti, ecc.) è assicurata attraverso l'adozione di specifiche registrazioni allo scopo di porre sotto controllo:

- l'identificazione e l'accessibilità alle norme in materia applicabili all'organizzazione;
- l'aggiornamento legislativo;
- il controllo periodico della conformità alla normativa applicabile.

Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori

Per tutte le figure individuate per la gestione di problematiche inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono predefiniti idonei requisiti tecnico-professionali che possono trarre origine anche da specifici disposti normativi; tali requisiti sono in possesso del soggetto preliminarmente all'attribuzione dell'incarico e possono essere conseguiti anche attraverso specifici interventi formativi; essi devono essere mantenuti ed aggiornati nel tempo.

L'attribuzione di specifiche responsabilità avviene, in data certa, attraverso la forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa.

In generale, a titolo esemplificativo:

- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'Ente;
- sono correttamente nominati i soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e sono loro conferiti correttamente i poteri necessari allo svolgimento del ruolo agli stessi assegnato;
- è costruito il sistema di deleghe, dei poteri di firma e di spesa in maniera coerente con le responsabilità assegnate e le competenze possedute;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti situazioni di rischio;

Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

L'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza. La normativa cogente ne attribuisce la competenza al datore di lavoro che si avvale del supporto di altri soggetti quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I dati e le informazioni sono raccolti ed elaborati tempestivamente, sotto la supervisione del datore di lavoro, anche attraverso soggetti da questo individuati in possesso di idonei requisiti, certificabili nei casi previsti, di competenza tecnica e, se del caso, strumentale.

La redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal datore di lavoro e deve essere effettuata sulla base di

criteri definiti preliminarmente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28, D.Lgs. 81/2008. Detti criteri, costituenti integrazione di tale documentazione, contemplano, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- attività di routine e non routine;
- attività di tutte le persone che hanno accesso al posto di lavoro (compresi esterni);
- comportamento umano;
- pericoli provenienti dall'esterno;
- pericoli legati alle operazioni o creati nell'ambiente circostante;
- infrastrutture, attrezzature e materiali presenti presso il luogo di lavoro;
- modifiche apportate ai processi e/o al sistema di gestione, tra cui le modifiche temporanee, e il loro impatto sulle operazioni, processi ed attività;
- eventuali obblighi giuridici applicabili in materia di valutazione dei rischi e di attuazione delle necessarie misure di controllo;
- procedure operative e di lavoro.

Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi

Conseguentemente alla valutazione dei rischi effettuata sia al momento della predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi sia in occasione della predisposizione dei piani operativi della sicurezza, al fine della mitigazione dei rischi, sono individuati i necessari presidi sia individuali sia collettivi atti a tutelare il lavoratore. Attraverso il processo di valutazione dei rischi si disciplina:

- l'identificazione delle attività per le quali prevedere l'impiego di DPI;
- la definizione dei criteri di scelta dei DPI, che devono assicurare l'adeguatezza dei DPI stessi alle tipologie di rischio individuate in fase di valutazione e la loro conformità alle norme tecniche vigenti (ad es. marcatura CE);
- la definizione delle modalità di acquisto, consegna ed eventualmente di conservazione dei DPI;
- la definizione di un eventuale scadenzario per garantire il mantenimento dei requisiti di protezione.

Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifici piani che prevedono:

- identificazione delle situazioni che possono causare una potenziale emergenza;
- definizione delle modalità per rispondere alle condizioni di emergenza e prevenire o mitigare le relative conseguenze negative in tema di salute e sicurezza;
- pianificazione della verifica dell'efficacia dei piani di gestione delle emergenze;
- aggiornamento delle procedure di emergenza in caso di incidenti o di esiti negativi delle simulazioni periodiche.

Tra il personale sono individuati gli addetti agli interventi di emergenza; essi sono in numero sufficiente e preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Sono disponibili e mantenuti in efficienza idonei sistemi per la lotta agli incendi scelti per tipologia e numero in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente; sono altresì presenti e mantenuti in efficienza idonei presidi sanitari.

L'efficienza dei piani è garantita attraverso la periodica attività di prova, finalizzata ad assicurare la piena conoscenza da parte del personale delle corrette misure comportamentali e l'adozione di idonei strumenti di registrazione atti a dare evidenza degli esiti di dette prove e delle attività di verifica e di manutenzione dei presidi predisposti.

Gestione degli appalti

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dall'art. 26 e dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni deve possedere idonei requisiti tecnico-professionali, verificati anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA. Esso dovrà dimostrare il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali nei confronti del proprio personale, anche attraverso la presentazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva. Se necessario, il soggetto esecutore deve inoltre presentare all'INAIL apposita denuncia per le eventuali variazioni totali o parziali dell'attività già assicurata (in ragione della tipologia di intervento richiesto).

L'impresa esecutrice, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi deve rilasciare la dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

Con particolare riferimento a fornitori, installatori e manutentori esterni di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza e attrezzature di lavoro da realizzarsi o installare all'interno di

pertinenze poste sotto la responsabilità giuridica del datore di lavoro dell'Ente, sono attuati specifici presidi di controllo che prevedono:

- procedure di verifica dei fornitori che tengono conto anche del rispetto da parte degli stessi e dei loro lavoratori delle procedure di sicurezza;
- definizione dell'ambito di intervento e degli impatti dello stesso all'interno di un contratto scritto;
- definizione degli accessi e delle attività esercite sul sito da parte dei terzi, con valutazione specifica dei rischi interferenti legati alla loro presenza e relativa redazione della prevista documentazione di coordinamento (ad es. DUVRI, PSC) sottoscritta da tutti i soggetti esterni coinvolti e prontamente adeguata in caso di variazioni nei presupposti dell'intervento;
- clausole contrattuali in merito ad eventuali inadempimenti di lavoratori di terzi presso i siti aziendali relativamente alle tematiche sicurezza, che prevedano l'attivazione di segnalazioni apposite e l'applicazione di penali;
- sistemi di rilevamento presenze di lavoratori terzi presso il sito aziendale e di controllo sulle ore di lavoro effettivamente svolte e sul rispetto dei principi di sicurezza aziendali, come integrati eventualmente dai contratti;
- formalizzazione e tracciabilità del controllo da parte dei dirigenti e del datore di lavoro del rispetto dei presidi di controllo sin qui elencati.

Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari

I luoghi di lavoro sono progettati anche nel rispetto dei principi ergonomici, di comfort e di benessere; sono sottoposti a regolare manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; sono assicurate adeguate condizioni igieniche.

Eventuali aree a rischio specifico devono essere opportunamente segnalate e, se del caso, rese accessibili a soli soggetti adeguatamente formati e protetti.

Attività di sorveglianza sanitaria

Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici (cfr. attività sensibile successiva: **competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori**), sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, se riscontrati in sede di valutazione del rischio.

La verifica dell'idoneità è attuata dal medico competente che, in ragione delle indicazioni fornite dal datore di lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, verifica preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale ovvero di inidoneità alla mansione. In ragione della tipologia della lavorazione richiesta e sulla base degli esiti della visita preliminare, il medico competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

Tutto il personale riceve opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, è formato e, nei casi previsti dalla normativa, è addestrato. Di tale formazione e/o addestramento è prevista una verifica documentata. Le attività formative sono erogate attraverso modalità variabili (ad es. formazione frontale, comunicazioni scritte, e-learning, ecc.) definite sia da scelte dell'Ente sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

La scelta del soggetto formatore può essere vincolata da specifici disposti normativi.

In tutti i casi le attività di informazione, formazione e addestramento sono documentate; la documentazione inerente la formazione del personale è registrata ed è impiegata anche al fine dell'attribuzione di nuovi incarichi.

L'attività di formazione è condotta al fine di:

- garantire, anche attraverso un'opportuna pianificazione, che qualsiasi persona sotto il controllo dell'organizzazione sia competente sulla base di un'adeguata istruzione, formazione o esperienza;
- identificare le esigenze di formazione connesse con lo svolgimento delle attività e fornire una formazione o prendere in considerazione altre azioni per soddisfare queste esigenze;
- valutare l'efficacia delle attività di formazione o di altre azioni eventualmente attuate, e mantenere le relative registrazioni;
- garantire che il personale prenda coscienza circa l'impatto effettivo o potenziale del proprio lavoro, i corretti comportamenti da adottare, i propri ruoli e responsabilità.

Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di salute e sicurezza delle stesse tenendo conto anche delle considerazioni dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (ad es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore, ecc.). Se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio sarà subordinata a procedure di esame iniziale o di omologazione.

Nel caso di acquisti di servizi, anche di natura intellettuale (ad es. acquisto di servizi di progettazione da rendersi a favore dell'Ente o di eventuali clienti), MyEap subordina l'attività di affidamento alla verifica preliminare delle competenze dei propri fornitori anche sulla base della sussistenza di esperienze pregresse ed eventuali requisiti cogenti (ad es. iscrizione ad albi professionali). L'Ente attua il controllo del loro operato attraverso le modalità previste dalle proprie procedure interne (ad es. procedure di controllo della progettazione cfr. **obblighi di vigilanza sui progettisti** al paragrafo G.5). Qualora le attività condotte da detti soggetti possano avere impatti sull'esposizione a rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, l'Ente attiva preventivamente, tra le altre, le misure di controllo definite ai fini della valutazione dei rischi.

Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili

Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti che possono avere impatti significativi in materia di Salute e Sicurezza sono assoggettati a protocolli di manutenzione programmata con tempistiche e modalità anche definite dai fabbricanti. Gli eventuali interventi specialistici sono condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che devono produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza sono oggetto di registrazione.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esecuzione siano individuati specifici enti esterni (ad es. ARPA, ASL, Organismi Notificati, Organismi di Ispezione, ecc.), si provvede a stipulare con l'ente preposto uno specifico contratto di verifica; qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- in caso di esistenza di ulteriori soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;

- in caso di assenza di soggetti alternativi si provvederà, a titolo di auto diagnosi, attraverso strutture tecniche esistenti sul mercato (ad es. imprese di manutenzione, società di ingegneria, ecc.).

Le attività di manutenzione sono condotte in maniera da:

- definire le modalità, le tempistiche e le responsabilità per la programmazione e lo svolgimento delle manutenzioni e delle verifiche periodiche, ove previste, di attrezzature, impianti e macchinari (individuati puntualmente in appositi protocolli/schede) ed il controllo periodico della loro efficienza;
- definire le modalità di registrazione delle manutenzioni effettuate e le relative responsabilità
- che siano definite le modalità di segnalazione delle anomalie, individuati i mezzi più idonei per comunicare tali modalità, individuate le funzioni tenute ad attivare il relativo processo di manutenzione (manutenzioni non programmate).

Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Le procedure che regolamentano il coinvolgimento e la consultazione del personale definiscono le modalità di:

- comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- comunicazione con i fornitori ed altri visitatori presenti sul luogo di lavoro;
- ricevimento e risposta alle comunicazioni dalle parti esterne interessate;
- partecipazione dei lavoratori, anche a mezzo delle proprie rappresentanze, attraverso:
  - ✓ il loro coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione delle misure di tutela;
  - ✓ il loro coinvolgimento nelle indagini relative ad un incidente;
  - ✓ la loro consultazione quando vi siano cambiamenti che possano avere significatività in materia di Salute e Sicurezza.

Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività

La gestione della documentazione costituisce un requisito essenziale ai fini del mantenimento del modello di organizzazione, gestione e controllo; attraverso una corretta gestione della

documentazione e l'adozione di sistemi di registrazione appropriati si coglie l'obiettivo di dare evidenza di quanto attuato anche assicurando la tracciabilità dei percorsi decisionali. È altresì rilevante garantire la disponibilità e l'aggiornamento della documentazione sia di origine interna sia di origine esterna (ad es. documentazione relativa a prodotti e sostanze). La gestione della documentazione sia di origine interna sia di origine esterna e la gestione delle registrazioni, che costituiscono documentazione speciale, avviene assicurandone la disponibilità, la tracciabilità e la conservazione.

G.5. Ulteriori controlli

In specifica attuazione del disposto dell'art. 18, comma 3-*bis*, D.Lgs. 81/2008, in merito ai doveri di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti sull'adempimento degli obblighi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente, sono previsti i seguenti specifici protocolli.

Obblighi di vigilanza sui preposti (art. 19, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sui preposti, l'Ente attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- programmi ed effettui controlli a campione in merito alle segnalazioni di anomalie da parte dei preposti, nonché alle segnalazioni di anomalie relative a comportamenti dei preposti stessi;
- effettui controlli in merito alle segnalazioni dei preposti relativamente ad anomalie su mezzi ed attrezzature di lavoro e sui mezzi di protezione individuale e su altre situazioni di pericolo, verificando le azioni intraprese dal dirigente per la sicurezza responsabile ed eventuali *follow up* successivi alle azioni intraprese;
- effettui controlli in merito all'effettiva avvenuta fruizione da parte dei preposti della formazione interna appositamente predisposta.

Obblighi di vigilanza sui lavoratori (art. 20, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sui lavoratori, l'Ente attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- programmi ed effettui controlli a campione in merito alle segnalazioni di anomalie da parte dei preposti;

- effettui controlli in merito all'effettiva avvenuta fruizione da parte dei lavoratori della formazione interna appositamente predisposta;
- effettui controlli in merito all'effettiva sottoposizione dei lavoratori ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque predisposti dal medico competente.

Obblighi di vigilanza sui progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e manutentori (artt. 22, 23 e 24, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento ai progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e manutentori di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza e attrezzature di lavoro, l'Ente attua specifici protocolli che prevedono che:

- l'ambito di intervento e gli impatti dello stesso siano chiaramente definiti in un contratto scritto;
- siano definiti gli accessi e le attività sul sito da parte dei terzi, con valutazione specifica dei rischi legati alla loro presenza e relativa redazione del DUVRI, sottoscritto da tutti i soggetti esterni coinvolti e prontamente adeguato in caso di variazioni nei presupposti dell'intervento;
- alla consegna di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza, sia effettuato il controllo della presenza delle marcature CE, dei libretti di uso e manutenzione, dei certificati di conformità e se richiesto dei requisiti di omologazione, nonché della corrispondenza delle specifiche del prodotto rispetto alle richieste;
- siano previste clausole contrattuali in merito ad eventuali inadempimenti di dipendenti di terzi presso i siti aziendali relativamente alle tematiche sicurezza, che prevedano l'attivazione di segnalazioni apposite e l'applicazione di penali;
- le procedure di verifica dei fornitori tengano conto anche del rispetto da parte degli stessi e dei loro dipendenti delle procedure di sicurezza;
- sia formalizzato e tracciabile il controllo da parte dei dirigenti e del datore di lavoro del rispetto dei presidi di controllo sin qui elencati.

Obblighi di vigilanza sul medico competente (art. 25, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sul medico competente, l'Ente attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- verifichi il possesso da parte del medico competente dei titoli e dei requisiti previsti dalla legge per lo svolgimento di tale funzione;
- verifichi che il medico competente partecipi regolarmente alle riunioni di coordinamento con il RSPP, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e il datore di lavoro stesso, aventi ad oggetto le tematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle relative alle valutazioni dei rischi aziendali e quelle aventi un impatto sulla responsabilità sociale aziendale;
- verifichi la corretta e costante attuazione da parte del medico competente dei protocolli sanitari e delle procedure aziendali relative alla sorveglianza sanitaria.

Ulteriori controlli specifici

Sono istituiti ulteriori controlli specifici volti a fare in modo che il sistema organizzativo dell'Ente, istituito ai sensi delle normative applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, sia costantemente monitorato e posto nelle migliori condizioni possibili di funzionamento.

Per il controllo dell'effettiva implementazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, è previsto che:

- i soggetti qualificati come datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e medico competente aggiornino periodicamente l'OdV dell'Ente in merito alle tematiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente comunichino senza indugio le carenze, le anomalie e le inadempienze riscontrate;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione effettui incontri periodici con l'OdV, al fine di illustrare le più rilevanti modifiche che sono effettuate al Documento di Valutazione dei Rischi e alle procedure del sistema di gestione della sicurezza;
- il personale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il datore di lavoro possano segnalare all'OdV informazioni e notizie sulle eventuali carenze nella tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il datore di lavoro si assicuri che siano nominati tutti i soggetti previsti dalla normativa di settore, che siano muniti di adeguate, chiare e sufficientemente specifiche deleghe, che dispongano delle competenze e qualità necessarie, che abbiano poteri, anche di spesa,

sufficientemente adeguati all'incarico e che siano effettivamente esercitate le funzioni e le deleghe conferite;

- l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, possa richiedere l'assistenza dei responsabili della sicurezza, nonché di competenti consulenti esterni.

H. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto)

H.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio:

- **ricettazione,** previsto dall'art. 648 c.p. e costituito dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare;
- **riciclaggio,** previsto dall'art. 648-*bis* c.p. e costituito dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,** previsto dall'art. 648-*ter* c.p. e costituito dalla condotta di chi, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli artt. 648 e 648-*bis*, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto;

H.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- siano definite specifiche regole disciplinari in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio o reimpiego di risorse di provenienza illecita;
- siano effettuate verifiche sulla Tesoreria (rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti, modalità di pagamento, ecc.);
- sia sempre identificato un responsabile, coerentemente con l'oggetto della materia, dotato espressamente di poteri idonei necessari per rappresentare l'Ente e/o per coordinare l'azione di eventuali professionisti esterni;
- tutti gli atti e le comunicazioni formali siano gestiti, autorizzati e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri in base alle norme ed alle procedure interne;

- il personale assuma un comportamento collaborativo con l'Amministrazione Finanziaria. In particolare, oltre a comportamenti volti alla trasparenza ed alla chiarezza, tutte le dichiarazioni e le comunicazioni rese rispettino i principi di chiarezza, correttezza e trasparenza;
- gli studi legali e/o i consulenti esterni che supportano l'Ente nelle attività di gestione degli aspetti fiscali e del contenzioso fiscale siano individuati secondo requisiti di professionalità, indipendenza e competenza e, in riferimento a essi, sia motivata la scelta;
- i professionisti incaricati di fornire consulenze in ambito fiscale non siano stati condannati, indagati o abbiano aderito alla procedura ex art. 444 c.p.p. in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 74/2000;
- siano identificati i responsabili delle attività (es. dichiarazione dei redditi, UTF) e i soggetti che intrattengono rapporti con l'Amministrazione Finanziaria;
- in caso di trattativa commerciale con l'Ente, si prevede la totale trasparenza della gestione economica che porti ad un accordo commerciale. Onde evitare accordi siglati per medesimi servizi con economicità diverse, l'Ente prevede una analisi capillare del fabbisogno del cliente mediante una scheda di raccolta dati, con parametri oggettivi, ed un archivio degli accordi commerciali consultabile, recante anche tabelle indicative della valutazione dei servizi;
- gli atti e le dichiarazioni siano firmati da procuratori;
- la formalizzazione dell'incarico con i professionisti esterni attraverso la redazione di un contratto contenente riferimenti al D.Lgs. 231/01 e al rispetto del Codice Etico;
- l'effettuazione delle dichiarazioni tramite smart card siano verificabili e tracciabili (es. predisposizione di un registro con gli atti e le dichiarazioni effettuate);
- sia la verifica della completezza e accuratezza dei dati riportati nella fattura rispetto al contenuto del contratto/ordine, nonché rispetto ai beni/servizi e lavori ricevuti.

Si applica infine quanto previsto al paragrafo A.3 della presente Parte Speciale.

I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

I.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i seguenti delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- **art. 171-*bis*, L. 22 aprile 1941, n. 633**, costituito dalla condotta di chi:
  - ✓ abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE);
  - ✓ utilizza qualsiasi mezzo inteso a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione di protezioni di un software;
  - ✓ al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati, esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati, distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati;
- **art. 171-*ter*, L. 633/1941**, costituito dalla condotta di chi – tra l'altro – abusivamente duplica, riproduce, o diffonde in pubblico opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali e multimediali.

I.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- sia previsto l'obbligo di rispettare le prescrizioni dettate dalla normativa in materia di tutela del diritto morale e patrimoniale d'autore, con specifico riferimento a utilizzo, conservazione e distribuzione di testi, musiche, disegni, immagini, fotografie, programmi per elaboratore e banche di dati protetti dal diritto d'autore;
- qualora la gestione di eventi sia affidata in *outsourcing*, i contratti che regolano i rapporti con i fornitori del servizio prevedano apposite clausole che impongano:
  - il rispetto, da parte dei fornitori del servizio, di leggi e normative di riferimento ed in particolare delle disposizioni di cui alla L. 633/1941;
  - la manleva per l'Ente in caso di violazioni commesse dai fornitori del servizio stesso;

- che richiamino gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Codice Etico.

- le opere protette da diritto d'autore acquistate ai fini dell'attività comunicativa e/o di marketing, nonché i software, siano catalogate in un apposito database;
- per le opere delle quali sono state acquisite le licenze d'uso, il database comprenda i seguenti dati:
  - data di acquisto della licenza;
  - data di scadenza della licenza;
  - tipo di utilizzo autorizzato dal contratto di licenza (ad es. upload su sito internet, diffusione in pubblico, utilizzo per brochure e relativo numero di copie massime utilizzabili, ecc.);
- la funzione aziendale competente all'acquisto e gestione di materiale protetto dal diritto d'autore ponga in essere specifici controlli quali la verifica del fornitore, la verifica del numero esatto di dipendenti aziendali che necessitano del bene per l'acquisto delle corrispondenti licenze;
- sia previsto un richiamo al Codice Etico in cui vengano esplicitati i principi in merito al divieto di utilizzo improprio di materiale protetto dal diritto d'autore.

J. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e immigrazione clandestina (art. 25-duodecies del Decreto)

J.1. Reato applicabile

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili i seguenti reati:

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare,** previsto dall' art. 22, comma 12-bis del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e costituito dalla condotta di chi, in qualità di datore di lavoro, occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, ovvero sia revocato o annullato se i lavoratori occupati sono (alternativamente):
  - in numero superiore a tre;
  - minori in età non lavorativa;
  - sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-*bis* c.p., cioè esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere e alle condizioni di lavoro.
- **Reati in tema di immigrazione clandestina**, previsti dall'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 "Testo Unico Immigrazione") e costituiti dalla condotta di chi:

  1) in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, nel caso in cui:

     a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;

     b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

     c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;

e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.

2) al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico.

J.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- in fase di assunzione, la funzione Risorse Umane raccolga dal candidato copia del regolare permesso di soggiorno, del quale verifichi la scadenza al fine di monitorarne la validità durante il prosieguo del rapporto di lavoro;
- sia verificata la sussistenza dei requisiti normativi di regolarità della controparte tramite la consegna della documentazione prevista dalla legge (ad es. documento unico di regolarità contributiva – DURC).
- negli accordi con determinati Appaltatori (ad es. servizi di pulizia), anche in apposito addendum da aggiornare con cadenza temporale, l'obbligo espresso dell'Appaltatore di:
    - rispettare il Testo Unico Immigrazione o delle altre normative applicabili ai lavoratori stranieri impiegati;
    - prevedere l'impegno degli Appaltatori a garantire la sussistenza delle condizioni di legalità per la stipula dei contratti di lavoro con i lavoratori stranieri impiegati nonché la facoltà della Società di richiedere ulteriore documentazione o di effettuare altre verifiche volte ad accertare il rispetto da parte del fornitore delle disposizioni del Testo Unico Immigrazione o delle altre normative applicabili ai lavoratori stranieri impiegati.

K. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

K.1. Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte, sono considerati applicabili i seguenti reati:

- **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti,** previsto dall'articolo 2, comma 1, d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.
- **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici,** previsto dall'articolo 3 d.lgs. 74/2000**,** e costituito dalla condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, sulla base di una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi fraudolenti idonei ad ostacolarne l'accertamento, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi, quando, congiuntamente:

  a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;

  b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o, comunque, è superiore a euro un milione.
- **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti,** previsto dall'articolo 8, comma 1 d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta di chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. […] L'emissione o il rilascio di più fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato.
- **Occultamento o distruzione di documenti contabili**, previsto dall' art. 10 d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

- **Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte,** previsto dall'articolo 11 d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta di chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.
- **Dichiarazione infedele,** previsto dall'articolo 4 d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta in base alla quale (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro), al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto, l'ente falsifica la relativa dichiarazione, superando i limiti indicati dal Legislatore ed ottenendo un risparmio fraudolento per l'ente stesso.
- **Omessa dichiarazione**, previsto dall'articolo 5, d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta in base alla quale (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro) l'ente, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto, non presenta la relativa dichiarazione, superando i limiti indicati dal legislatore ed ottenendo un risparmio fraudolento per l'ente stesso.
- **Indebita compensazione**, previsto dall'art. 10-quater, d.lgs. 74/2000, e costituito dalla condotta in base alla quale (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro) l'ente, mediante il supporto di documentazione falsa, prospetta una compensazione fondata su un credito inesistente o non spettante, superando i limiti indicati dal legislatore ed ottenendo un vantaggio fraudolento per l'ente stesso.

K.2. Protocolli di prevenzione

I protocolli prevedono che:

- sia garantito il rispetto della legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, in modo da assicurare la possibilità di avere una rappresentazione chiara e fedele della situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- sia assicurato il regolare funzionamento dell'Ente, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- sia informato il Consiglio di Amministrazione di ogni interesse che gli amministratori abbiano in una determinata operazione o transazione;

- i dati e le informazioni siano raccolti tempestivamente, sotto la supervisione del Responsabile Amministrativo, ed elaborati da soggetti da questo delegati ai fini della predisposizione della bozza di bilancio;
- la rilevazione, la trasmissione e l'aggregazione dei dati e delle informazioni contabili, per la redazione del bilancio di esercizio avvenga con modalità tali da assicurare che vi sia sempre evidenza dei passaggi del processo di formazione dei dati, e sia sempre individuabile il soggetto che ha inserito i dati nel sistema;
- i profili di accesso a tale sistema siano attribuiti nel rispetto del principio di separatezza delle funzioni e di coerenza dei livelli autorizzativi;
- siano adottate delle procedure contabili, costantemente aggiornate, ove siano indicati con chiarezza i dati e le notizie che ciascuna Funzione o Unità organizzativa deve fornire nonché i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro trasmissione alle Funzioni responsabili;
- tutte le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa siano effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità e completezza;
- i responsabili delle diverse Funzioni aziendali forniscano alla funzione Amministrazione le informazioni loro richieste in modo tempestivo e attestando, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni, o indicando i soggetti che possano fornire tale attestazione;
- qualora utile per la comprensione dell'informazione, i responsabili delle diverse Funzioni aziendali indichino i documenti o le fonti originarie dalle quali sono tratte ed elaborate le informazioni trasmesse e, ove possibile, ne alleghino copia;
- eventuali significative modifiche alle poste di bilancio o ai criteri di contabilizzazione delle stesse siano adeguatamente autorizzate secondo le procedure aziendali e le deleghe interne;
- la richiesta da parte di chiunque di ingiustificate variazioni dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure operative dell'Ente, sia oggetto di immediata comunicazione all'OdV;
- le bozze del bilancio e degli altri documenti contabili siano messi a disposizione dell'organo amministrativo con ragionevole anticipo rispetto alla data prevista per l'approvazione del bilancio;
- i documenti vengano archiviati e conservati a cura della funzione competente con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non nei casi di particolare urgenza

e purché di tale modifica rimanga evidenza, secondo le modalità indicate nelle procedure interne aziendali;

- siano stabilite in accordo con l'OdV idonee procedure di accesso a tale documentazione, nel rispetto del d.lgs. 196 dl 2003 e successive modifiche e strumenti attuativi, che garantiscano l'accesso alle informazioni di impresa solo ai soggetti autorizzati;
- la funzione alla quale sia legittimamente richiesta un'informazione fornisca tutta la documentazione idonea a rispondere al quesito formulato, attestando la provenienza della documentazione e, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni rese;
- sia sempre identificato un responsabile, coerentemente con l'oggetto della materia, dotato espressamente di poteri idonei necessari per rappresentare l'Ente e/o per coordinare l'azione di eventuali professionisti esterni;
- tutti gli atti e le comunicazioni formali siano gestiti, autorizzati e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri in base alle norme ed alle procedure interne;
- il personale assuma un comportamento collaborativo con l'Amministrazione Finanziaria. In particolare, oltre a comportamenti volti alla trasparenza ed alla chiarezza, tutte le dichiarazioni e le comunicazioni rese rispettino i principi di chiarezza, correttezza e trasparenza;
- gli studi legali e/o i consulenti esterni che supportano l'Ente nelle attività di gestione degli aspetti fiscali e del contenzioso fiscale siano individuati secondo requisiti di professionalità, indipendenza e competenza e, in riferimento a essi, sia motivata la scelta;
- i professionisti incaricati di fornire consulenze in ambito fiscale non siano stati condannati, indagati o abbiano aderito alla procedura ex art. 444 c.p.p. in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 74/2000;
- siano identificati i responsabili delle attività (es. dichiarazione dei redditi, UTF) e i soggetti che intrattengono rapporti con l'Amministrazione Finanziaria;
- la formalizzazione dell'incarico con i professionisti esterni attraverso la redazione di un contratto contenente riferimenti al D.Lgs. 231/01 e al rispetto del Codice Etico;
- sia garantito il rispetto di quanto stabilito dal nuovo Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 36/2023);
- vi sia separazione dei compiti tra chi autorizza, chi controlla e chi esegue le operazioni;
- l'intero iter si uniformi costantemente a criteri di trasparenza e non discriminazione ed è differenziato tra acquisti di beni e affidamento di lavori e servizi;
- in caso di gara, siano definiti i requisiti minimi di cui devono essere in possesso i soggetti offerenti e siano fissati i criteri di valutazione delle offerte prima della ricezione delle stesse;

- nella designazione/partecipazione dei componenti delle commissioni di gara e nella selezione dei fornitori siano preventivamente valutate la reputazione e l'affidabilità del soggetto sul mercato, nonché l'adesione a valori comuni a quelli espressi dal Codice Etico e dal presente Modello;
- tutta la documentazione inerente alle operazioni attesti la metodologia utilizzata e l'iter procedurale seguito per l'effettuazione dell'acquisto di lavori, forniture o servizi, l'oggetto, l'importo e le motivazioni sottese alla scelta del fornitore;
- il Responsabile della funzione interessata dall'appalto/fornitura segnali immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nelle prestazioni rese dall'appaltatore o dal fornitore o particolari richieste avanzate all'Ente da questi soggetti, oltre ad ogni anomalia di carattere contributivo e/o fiscale;
- la documentazione prodotta o ricevuta a fronte dell'affidamento di lavori o dell'acquisizione di beni o servizi effettuati in qualità di stazione appaltante sia conservata, ad opera dei Responsabili delle Funzioni coinvolte, in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;
- sia formalizzato il processo di selezione e valutazione del fornitore e gestione del rapporto con lo stesso;
- i fornitori siano selezionati e valutati secondo criteri e modalità che garantiscano un processo comparativo degli offerenti, sulla base di almeno tre offerte concorrenti;
- il rapporto con i fornitori sia formalizzato mediante contratto scritto, sottoscritto dal soggetto dotato di idonei poteri secondo il sistema delle deleghe e procure, nel quale deve essere prestabilito il prezzo del bene o della prestazione da ricevere o i criteri per determinarlo;
- i contratti che regolano i rapporti con i fornitori devono prevedere apposite clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi generali contenuti nel presente Modello e dal Codice Etico;
- sia identificato un organo/unità responsabile della definizione delle specifiche tecniche e della valutazione delle offerte (sia in caso di gara che di fornitore unico);
- tutti i pagamenti a fornitori e/o appaltatori siano effettuati solo dopo una validazione preventiva da parte del Responsabile della Funzione interessata dall'acquisto/appalto ed a seguito di un iter autorizzativo interno predefinito;
- l'utilizzo o l'impiego di risorse economiche o finanziarie abbia sempre una causale espressa e sia documentato e registrato in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile;

- le fatture ricevute relative all'acquisto di beni, opere o servizi siano registrate esclusivamente a fronte di idonea evidenza della effettiva ricezione della merce o dell'avvenuta prestazione del servizio;
- in fase di preselezione e prima della sottoscrizione del contratto, il professionista terzo (Consulente) invii l'attestazione di iscrizione alla Camera di commercio di riferimento, ovvero di apertura di Partita IVA, oltre alla iscrizione all'Albo professionale di riferimento;
- in fase di preselezione e prima della sottoscrizione del contratto, il professionista terzo (Consulente) invii la modulistica compilata, riguardante il proprio regime fiscale e contributivo;
- il rapporto con il soggetto terzo sia formalizzato attraverso un contratto scritto che contenga, al fine di garantire la trasparenza del rapporto, a titolo esemplificativo, le seguenti informazioni:
    - dichiarazioni e garanzie con cui il soggetto terzo si impegna a non pagare tangenti, a rispettare i principi etici e le leggi anticorruzione;
    - l'obbligo di comunicare qualsiasi richiesta da parte di soggetti privati a scopo di corruzione durante l'esecuzione del rapporto contrattuale;
    - il diritto dell'Ente a controllare e valutare, con indagini, il comportamento del soggetto terzo nel rispetto delle leggi anticorruzione vigenti;
    - il diritto dell'Ente di rescindere anticipatamente il contratto nel caso il soggetto terzo ponga in essere un comportamento di corruzione o violi le leggi anticorruzione, oltre a ricevere il ristoro dei danni;
    - i termini di fatturazione e il metodo di pagamento;
    - il divieto di cedere il contratto, tutto o in parte, a terzi senza previo consenso scritto dell'Ente;
- i contratti con i Consulenti siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e che contengano indicazioni sul compreso pattuito e il contenuto della prestazione;
- i Consulenti siano scelti con metodi trasparenti in base ai requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e competenza;
- l'individuazione di tali soggetti sia sempre motivata dalla Funzione aziendale richiedente;
- l'affidamento degli incarichi avvenga nel rispetto delle procedure, delle autorizzazioni e dei controlli interni adottati, che devono prevedere i criteri per la definizione ed allocazione del budget e per la scelta della tipologia di prestazione più idonea;
- al termine dell'incarico sia richiesto al Consulente di dettagliare per iscritto le prestazioni effettuate;

- al fine di autorizzare il pagamento della prestazione, la Funzione richiedente certifichi l'avvenuta prestazione prima del pagamento stesso;
- non siano corrisposti compensi in misura non congrua rispetto alle prestazioni rese e non conformi all'incarico conferito, alle condizioni o prassi esistenti sul mercato e alle tariffe professionali vigenti per la categoria interessata;
- per le fatture ricevute a fronte dell'acquisto di consulenze, sia verificata l'effettiva corrispondenza delle stesse - con riferimento sia all'esistenza della transazione, sia all'importo della stessa come indicato in fattura - ai contratti, agli ordini di acquisto o alle conferme d'ordine;
- sia effettuata una valutazione per comprendere la reputazione, competenza, esperienza e qualifiche del soggetto terzo al fine di adempiere ai bisogni aziendali e verificare che non sia stato coinvolto in passato in attività di corruzione e/o indagini o procedimenti penali;
- il soggetto terzo sia scelto/nominato evitando qualsiasi conflitto di interessi.

Si applica inoltre quanto previsto al paragrafo A.3 della presente Parte Speciale.