

Modello Organizzativo

ai sensi del D.Lgs n. 231/01

Lista di distribuzione
Consiglio di Amministrazione
Amministratore Delegato
Procuratori Speciali, Delegati
Responsabili di funzione incaricati
Collegio Sindacale
Organismo di Vigilanza

Il documento in oggetto è stato realizzato sulla base delle nuove Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria aggiornate a giugno 2021.

INDICE DELLE REVISIONI*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
00	Settembre 2015	Adeguamento normativo	Aggiornamento del Modello Organizzativo aziendale Parte Generale e Protocollo Reati Societari
01	Novembre 2021	Adeguamento normativo	Aggiornamento del Modello Organizzativo aziendale
02	Aprile 2022	Modifica su richiesta del CdA	Aggiornamento del Modello Organizzativo aziendale Parte Generale e Protocollo Reati Ambientali
03	Luglio 2022	Modifica su richiesta del CdA	Aggiornamento del Modello Organizzativo aziendale Parte Generale e Protocollo Reati Ambientali
04	Dicembre 2023	Adeguamento normativo	Procedura e canali Whistleblowing

*I documenti del "SISTEMA 231" sono resi disponibili sul server dell'Azienda.

Si rende noto che ogni copia cartacea potrebbe, quindi, non essere stata sottoposta ad aggiornamento.

Si raccomanda, pertanto, il controllo sullo stato di revisione.

DELIBERA DI APPROVAZIONE DA PARTE DEL CDA DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	31/07/2012
---	-------------------

INDICE

Premessa	3
1. La funzione del Modello	4
2. Principi ispiratori del Modello.....	4
3. Rilevazione e mappatura dei rischi	7
3.1 Metodologia di calcolo del rischio	7
3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment	11
3.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte	11
4. I principi generali del sistema organizzativo.....	11
4.1. Il sistema organizzativo generale	11
4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure	12
4.3. Le figure di legge incaricabili e presenti nell'organizzazione	13
4.4. Osservanza del Codice Etico.....	13
5. L'Organismo di Vigilanza	13
5.1. Premessa.....	13
5.2. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	14
5.3. Budget dell'Organismo di Vigilanza	16
5.4. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	17
6. Flussi informativi generali.....	19
6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	19
6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza.....	20
6.3 Sistema di "Whistleblowing"	22
7. Piano di formazione e comunicazione	22
7.1. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale	22
7.2. Selezione del personale	23
7.3. Informativa nei confronti collaboratori esterni e partners.....	23
7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners	23
7.5. Informativa a clienti e fornitori.....	24
8 Sistema disciplinare	24
8.1. Principi generali	24
8.2. Personale dipendente	24
8.3. Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali	25
8.4. Lavoratori autonomi	26
8.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda.....	26
8.6 In ambito Whistleblowing.....	26
9. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.....	27
9.1. Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali.....	27
9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners	27
10. Le sanzioni per l'Azienda.....	27
11. Modello e Codice Etico	27
11.1 Aggiornamento del Modello	28
12. Raccolta e conservazione delle informazioni e relativa documentazione.....	28
13 Allegato 1: reati applicabili	29
15. Allegato 3: tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo	39
16. Allegato 4: organigramma aziendale	41
17. Allegato 5: normativa	42
ALLEGATO A): relazioni di General Survey a cura dell'OdV (Organismo di Vigilanza)	48
ALLEGATO B): relazione semestrale espletata dall'OdV (Organismo di Vigilanza)	49
ALLEGATO C): La disciplina del Whistleblowing.....	50
ALLEGATO D): Procedura Whistleblowing	53
ALLEGATO E): Modulo per la segnalazione.....	54

Premessa

Petroltecnica S.p.A., parte del Gruppo Wolf tank, opera nel settore della gestione rifiuti ed è impegnata da sempre ad orientare le proprie attività verso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Tale impegno non si limita al mero rispetto delle normative vigenti ma, si concretizza anche attraverso l'adozione di Sistemi di Gestione Integrati.

L'Azienda pone estrema attenzione alla Responsabilità Sociale, incentivando i comportamenti responsabili richiamati e promossi nel Codice Etico che devono rappresentare l'indirizzo dell'operato di ogni soggetto che esercita funzioni per l'Azienda, sia a livello apicale, sia a livello subordinato.

A dimostrazione di quanto sopra affermato, la Direzione aziendale ha deciso di conseguire volontariamente le seguenti certificazioni:

NORMA DI RIFERIMENTO	CERTIFICATO	SCADENZE
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza	12/10/2026
UNI EN ISO 9001:2015	Qualità	12/10/2026
ISO 14001: 2015	Ambiente	12/10/2026

Le sopra citate certificazioni, verificate annualmente da Ente accreditato presso ACCREDIA, costituiscono parte integrante del più complesso Modello di Organizzazione e Gestione dell'azienda e si integrano completamente nel presente Modello di Organizzazione e Gestione a prevenzione del rischio di commissione dei reati, costituendo essi stessi e le loro modalità di attuazione da parte dell'azienda e di verifica da parte dell'Ente, parte integrante dei comportamenti che gli apicali ed i subordinati dell'azienda devono rispettare per garantire la compliance normativa.

In particolare, per porre l'accento su elementi comportamentali a prevenzione dei reati, l'azienda ha quindi deciso, già a partire dal 2008, di dotarsi di un "Sistema" costruito ai sensi del D.Lgs n. 231/01, che prevede al suo interno i documenti di seguito elencati, quali le Procedure gestionali ed applicative del sistema Integrato, che costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo:

1. Codice Etico, Politica Etica e Carta dei valori;
2. Modello Organizzativo – parte generale;
3. Protocolli di applicazione¹ - parte speciale;
4. Report;
5. Allegati al Modello Organizzativo:
 - Tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo;
 - Organigramma Aziendale;
 - Normativa di riferimento – D. Lgs n. 231/01;
 - Elenco dei reati presupposto inseriti nel D. Lgs n. 231;
 - Relazioni di audit di General Survey espletati dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);
 - Relazioni annuale semestrali presentate dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);
 - La disciplina del Whistleblowing;
 - Procedura Whistleblowing;
 - Modulo per segnalazione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un'opportunità per rafforzare la *governance* aziendale e al contempo un valido strumento esimente della Responsabilità amministrativa/penale dell'Azienda, a tutela del valore rappresentato dall'Assemblea dei soci.

Il Modello individua i **Protocolli applicabili** che definiscono i principi di riferimento e le misure da adottare per l'attuazione di un Modello Organizzativo e di gestione, che costituiscono l'esito di una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi-reato in linea con la normativa di cui al D. Lgs. 231/01.

¹ Ciascun Protocollo presenta la seguente struttura: 1) parte descrittiva; 2) mappatura delle attività/processi a rischio secondo i criteri stabiliti all'interno del presente Modello Organizzativo.

L'Azienda, inoltre, sensibile all'esigenza di assicurare con continuità condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative degli *stakeholders*, nonché delle attività contrattuali di qualsivoglia tipo intraprese con terzi, ritiene indispensabile procedere all'aggiornamento periodico del Risk Assessment e del proprio Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, al fine di assicurare il mantenimento della sua efficacia e della conformità alla disciplina del D.Lgs n. 231/2001 (da ora in poi anche "Decreto" o "Decreto 231").

1. La funzione del Modello

Il presente Modello di organizzazione e gestione mira a definire dei meccanismi di controllo interni rispondenti a criteri particolarmente razionali e rigorosi, volti a presidiare gli ambiti di attività esposte ai maggiori rischi di commissione dei reati ed ha provveduto alla conseguente definizione di "best practice" e/o **Protocolli** aziendali al fine di:

- ✚ rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo e, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ✚ informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello e dei principi affermati nel Codice Etico costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- ✚ ribadire che la Società condanna in maniera decisa i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati nel Codice Etico, Politica Etica e Carta dei Valori e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti;
- ✚ consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di trasmettere ai dipendenti, consulenti e *partners*, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei **Protocolli** e, quindi, del Modello organizzativo adottato, nonché la consapevolezza del valore sociale di tale Modello quale strumento di prevenzione dei reati.

2. Principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto dei sistemi di controllo e di gestione esistenti e valutati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, anche in relazione ai reati da prevenire, l'Azienda ha individuato:

- a i principi adottati, anche in via di fatto, dalla Società nello svolgimento della propria attività;
- b la struttura organizzativa gerarchico/funzionale;
- c le procedure aziendali ed i presidi attuati relativamente ai Sistemi di Gestione implementati;
- d la Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing (che costituisce parte integrante al presente Modello di Organizzazione e gestione);
- e il sistema di comunicazione al personale e le attività formative intraprese, a favore dello stesso, quali misure ulteriori rispetto all'obbligo vigente di legge, ed attualmente adottati dalla società;
- f il sistema disciplinare di cui al CC.NL di categoria;
- g il sistema disciplinare riconducibile alle tematiche Whistleblowing;
- h in generale, la normativa italiana ed europea applicabile.

Inoltre, l'Azienda ha operato al fine di armonizzare i vari sistemi di gestione presenti con il sistema contenuto nel Modello 231, assicurando, così:

- l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse;
- la compliance a tutte le normative di riferimento;
- una gestione integrata del rischio, comprendente anche il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al d. Lgs. 231/01.

I Principi cardine a cui il Modello si ispira, sono, oltre ai principi sopra indicati:

- a Le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- b Direttiva UE 2019/1937, Dlgs del 10 marzo 2023 n. 24 "Decreto Whistleblowing" e Linee guida Anac del 12 luglio 2023 n. 311;
- c. I requisiti indicati dal D. Lgs n. 231/2001 ed in particolare:
 - ✓ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico, Politica Etica e Carta dei valori;
 - ✓ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza esterno (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei processi aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - ✓ la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza, di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget prestabilito;
 - ✓ l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
 - ✓ l'aggiornamento costante della mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
 - ✓ la previsione di una modalità di gestione delle risorse finanziarie idonea a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
 - ✓ un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello;
 - ✓ un sistema di segnalazione degli illeciti ai sensi del D.Lgs n. 231/01.

1. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- ✓ la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto D.Lgs. 231/2001;
- ✓ il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- ✓ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ✓ la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Più nello specifico, le componenti sopra descritte devono, quindi integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti i seguenti **principi di controllo**:

• ***"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"***.

Secondo tale principio, per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

• ***"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"***.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

In aggiunta, occorre che:

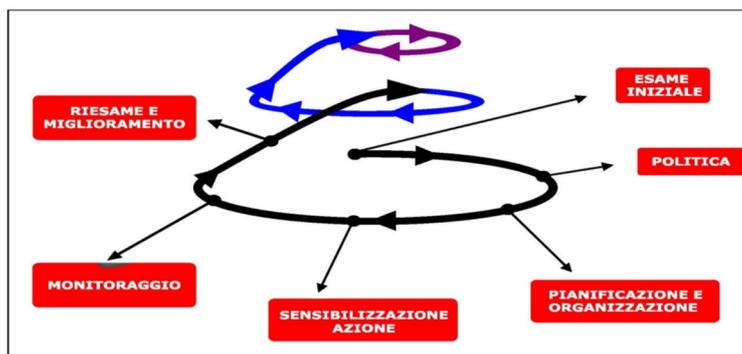
- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;

- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

• **“Documentazione dei controlli”.**

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione di verifiche, anche di supervisione.

In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale di seguito riportato:



I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è strutturata, come previsto dal CoSO Report2 (Internal Control Integrated Framework) e come suggerito nel Corporate Governance Paper AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) - Approccio integrato al sistema di controllo interno - su tre livelli:

- un primo livello che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- un secondo livello che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;
- un terzo livello che garantisce la validità del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Il terzo livello è peraltro caratterizzato da piani di miglioramento continuo definiti dall'OdV e dal Management³. Quest'attività è svolta dall'Organismo di Vigilanza attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

² Il cd. "CoSO Report", ossia l'Internal Control Integrated Framework, cd. CoSO Report (ultima versione del maggio 2013) individua le seguenti cinque componenti del Sistema di controllo interno (S.C.I.), tutte interessate dai tre obiettivi di: i) efficienza operativa (controllo di gestione); ii) adeguatezza informativa (controllo amministrativo-contabile); iii) conformità alla normativa (compliance), vale a dire:

- Ambiente di controllo (Control Environment): atmosfera di controllo e redazione dei report finanziari;
- Valutazione del rischio (Risk Assessment): processo per la gestione dei rischi, a sua volta suddiviso in Event identification, Risk assessment e Riskresponse;
- Attività di controllo (Control Activities): procedure e azioni intraprese per realizzare gli obiettivi aziendali;
- Informazione e comunicazione (Information & Communication): scambio di informazioni per il controllo dell'azienda (sistema informativo aziendale);
- Monitoring: monitoraggio del sistema di controllo.

³ Si intende sia Management di tipo operativo (Responsabili di Funzione e di Direzione), sia l'Alta Direzione (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, etc.), secondo l'oggetto e l'importanza dei temi trattati.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto.

In ogni caso il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di sottoporre comunque a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato, ove necessario, adeguandoli al fine di renderli conformi alle citate finalità. Tale verifica verrà reiterata in futuro al fine di monitorare sistematicamente la corrispondenza dei principi citati con le finalità del Decreto.

3. Rilevazione e mappatura dei rischi

La consapevolezza della Direzione dell'Azienda è stata quella che ha portato a realizzare il *Risk Assessment*, quale **analisi preliminare finalizzata a valutare il rischio di commissione dei reati presupposto, previsti dal D. Lgs n. 231/01** e volta ad adottare il Modello Organizzativo, che andrà ad integrarsi con gli altri sistemi di gestione presenti ed adottati in conformità alle norme ISO sopra riportate.

La predetta analisi è stata condotta tenendo presente la specifica natura della società, quale società di diritto privato. Con riferimento all'attività svolta, la Direzione aziendale ha deciso di supervisionare e monitorare le aree a rischio commissione reato, che vengono considerate le uniche a cui applicare il presente Modello in base alle caratteristiche organizzative dell'azienda, che possano comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto, e riportate in **allegato 1**.

3.1 Metodologia di calcolo del rischio

Il Modello di Petroltecnica S.p.A. si basa sull'individuazione delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

I fase: interviste ai referenti aziendali

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è l'identificazione delle risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate dal Responsabile dell'Organismo di Vigilanza e dal suo Staff, sia durante gli audit di general survey che durante le attività di Risk Assessment al fine di avviare il processo di sensibilizzazione rispetto:

- alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001,
- alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto,
- all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati,

per costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Durante le interviste è stata raccolta e analizzata la documentazione rilevante e disponibile presso la Società, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e identificare le aree aziendali oggetto di analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Organigramma aziendale;
- Visura camerale;
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Disposizioni e comunicazioni organizzative;
- Procedure e istruzioni operative;
- Procedura Whistleblowing;
- Nomine, incarichi;
- Altra documentazione utile.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

L'obiettivo di tale analisi iniziale è quello di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i presidi già esistenti, atti a mitigare i predetti rischi.

Il fase: Risk Assessment

A conclusione della prima fase sono stati identificati i processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: selezione del personale, predisposizione del bilancio, rapporto con le autorità ispettive, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, appalti etc.) nel cui ambito possono essere commessi i reati. È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, con evidenza delle funzioni aziendali coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposto. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti che sono poi stati condivisi con le risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata. È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. I cambiamenti organizzativi e gli aggiornamenti normativi (es: introduzione di nuovi reati presupposto, modifiche al Decreto 231, ecc.) comporteranno il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività e modifiche.

I **criteri** utilizzati per l'attività di analisi del rischio ed i relativi esiti sono riportati nella "Tabella Valutazione Rischio e Priorità Intervento_D.Lgs. 231-01", e sviluppati nella relazione di accompagnamento.

La formula utilizzata nell'analisi dei rischi è stata la seguente: **R = (P*G)** dove P assume il valore della probabilità di accadimento in base alla frequenza e G è la gravità del danno atteso.

Di seguito si riportano i criteri utilizzati per l'attribuzione dei livelli di **RISCHIO** in relazione agli indici di probabilità e di gravità.

 Petroltecnica® TERRA THERAPY			TABELLA VALUTAZIONE RISCHIO E PRIORITA' INTERVENTO					Definizione / Aggiornamento del: 31.08.2021
			Possibile commissione dei reati ai sensi del D.lgs n. 231/2001					Foglio n. 1 / 1 - <i>Allegato 1</i>
Danno (D)	Livello Danno	Valore	Matrice Indice di Rischio (R)					NOTE
	<i>Altissimo</i>	5	5	10	15	20	25	Per ogni possibile reato attribuire il valore della "Probabilità" e del "Danno"
	<i>Alto</i>	4	4	8	12	16	20	
	<i>Moderato</i>	3	3	6	9	12	15	Nella valutazione tenere conto di eventuali fattori di Controllo, Monitoraggio e Formazione già operanti
	<i>Basso</i>	2	2	4	6	8	10	
	<i>Trascurabile</i>	1	1	2	3	4	5	
		<i>Valore</i>		1	2	3	4	5
	<i>Ricorrenza Evento</i>		<i>Raro</i>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Probabile</i>	<i>Molto Probabile</i>	
			<i>Probabilità (P)</i>					

<i>Significatività del Rischio e Priorità Intervento</i>			Le integrazioni al documento sono state apportate in colore blu
<i>R = P x D</i>	<i>Indice</i>	<i>Azioni</i>	
15 - 25	ALTO	<u>RISCHIO NON ACCETTABILE:</u>	
		Intraprendere immediate azioni tecnico/gestionali per abbassarne il livello, unitamente alla predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01 ed immediata formazione a tutti gli interessati.	
5 - 12	MEDIO	<u>RISCHIO TOLLERABILE:</u>	
		Programmare azioni di miglioramento tecnico/gestionali a breve/medio termine, unitamente alla predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01.	
1 - 4	BASSO	<u>RISCHIO ACCETTABILE⁴:</u>	
		Non necessarie azioni specifiche. Eventuali azioni di miglioramento a lungo termine in occasione di revisioni/aggiornamenti organizzativi/procedurali, unitamente alla valutazione circa la predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01.	

⁴ Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment

Per il mantenimento dell'efficacia del Modello Organizzativo aziendale è necessario, in occasione di modifiche impattanti sul Sistema 231 – quali modifiche organizzative o normative – procedere all'aggiornamento del risk assessment.

Unitamente agli eventi significativi sopra riportati, si fa presente come l'esito degli audit di General Survey, effettuati dall'OdV, possano avere un impatto sul valore di rischio, ad esempio nel caso in cui le misure adottate non si rivelino efficaci.

Per le aree di attività a rischio individuate, devono essere considerati:

- ✚ i principi generali del sistema organizzativo aziendale ai quali si dovrà ispirare la società;
- ✚ i principi di riferimento originati dall'applicazione dei Sistemi di Gestione, che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- ✚ misure di prevenzione di carattere speciale, adottate dall'Azienda o da adottare alla data di approvazione del Modello Organizzativo.

3.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte

Si riporta in **allegato 3** per ogni Protocollo di prevenzione reato presupposto considerato, che possa comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto per l'azienda, l'elenco delle funzioni aziendali coinvolte.

4. I principi generali del sistema organizzativo

4.1. Il sistema organizzativo generale

L'Azienda, come già enunciato, è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, **Protocolli**, sistemi di gestione, ecc.) improntati ai seguenti principi di carattere generale:

- a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

I **Protocolli** interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

- ✚ distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- ✚ trasversalità di alcuni protocolli tra funzioni aziendali diverse, in quanto i comportamenti omissivi e/o commissivi possono essere compiuti da Apicali/Subordinati che gestiscono attività inerenti processi differenti;
- ✚ traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- ✚ adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- ✚ l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali, devono essere definiti chiaramente e precisamente, resi disponibili a tutti i dipendenti;
- ✚ devono essere previsti protocolli operativi che regolino, tra l'altro, i processi di affidamento degli incarichi in base ad appositi criteri di valutazione, di gestione dei rapporti istituzionali o occasionali con soggetti della P.A.;
- ✚ devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti;

- ✚ per le varie tipologie di rapporti di lavoro devono essere previsti dei sistemi di valutazione del personale nella fase di selezione.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, deve, inoltre, essere rispettate le norme inerenti in sistema amministrativo, contabile, finanziario ed il controllo di gestione aziendale nonché, in generale, la normativa applicabile.

4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, al fine di prevenire la commissione dei reati, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La "procura" è, invece, il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I principi fondamentali regolanti il sistema di deleghe e procure devono essere i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Azienda rapporti con la P. A., devono essere forniti di delega formale in tal senso e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con la P. A., nonché tutti coloro che:
 - siano coinvolti nella predisposizione del bilancio ambientale e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico;
 - abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con l'organo di controllo del bilancio;
 - abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo;
 - e comunque tutti coloro che sono coinvolti in attività che possono integrare o dare causa alle condotte previste nelle fattispecie di reati contemplati nel presente Modello, devono essere in possesso di specifica delega per l'attività da svolgere e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti aventi efficacia nei confronti dei terzi o delle Autorità pubbliche;le cui condotte possano integrare le fattispecie di reato previste nel Modello.
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma aziendale;
- i poteri gestionali attribuiti con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- devono essere implementate idonee modalità di controllo da parte del delegante sull'effettivo svolgimento delle attività delegate;
- la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- con specifica procedura devono essere disciplinate modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure.

Poteri autorizzativi e di firma

Vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare ma, occorre definire preliminarmente in

modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi.

La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità.

A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, segnalando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4.3. Le figure di legge incaricabili e presenti nell'organizzazione

Si rimanda a quanto riportato in Visura Camerale per approfondimenti.

Le figure Apicali e le linee gerarchico/funzionali individuate dalla Direzione aziendale, sono riportate nell'Organigramma Generale, allegato al Modello Organizzativo.

Ruoli, caratteristiche, compiti e poteri oltre che doveri attribuiti, sono riportati nelle specifiche lettera di nomina/incarico, che l'Azienda predisporrà.

4.4. Osservanza del Codice Etico

Gli organi sociali, l'Amministratore delegato e gli Apicali dell'Azienda "in via diretta", i lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni, limitatamente e rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e codici comportamentali e nelle specifiche clausole inserite nei contratti, in attuazione dei seguenti principi, sono tenuti ad osservare i principi contenuti nel Codice etico e Politica etica.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1. Premessa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di vigilanza, d'ora in avanti anche "OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente

del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

5.2. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - **suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi. Le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore Delegato, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
 - **follow-up**: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, dall'ODV e/o direttamente dall'Azienda purchè in *Compliance* generale.

In relazione alle **nuove tematiche Whistleblowing** (per come da dlgs 24/2023), rinviando agli **Allegati C e D** la trattazione più nel dettaglio, di seguito si sottolineano, a mero titolo indicativo e non esaustivo, i compiti dell'ODV:

- vigilare sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna predisposti dall'azienda e sulla loro rispondenza, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo;
- vigilare sull'avvenuta adozione delle Procedure interne sul Whistleblowing;
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell'aggiornato Modello Organizzativo e nelle Procedure interne sul Whistleblowing (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;
- vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'aggiornato Modello Organizzativo e nelle Procedure interne sul Whistleblowing (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione);
- recepire le segnalazioni Whistleblowing ricevute dal CW di esclusivo ambito dlgs 231/01 ed avviare, se ritenuto necessario, le relative investigazioni nonchè la gestione delle stesse, per come da Procedura a cui si fa rimando per completamento;
- ricevuti, dal CW i flussi informativi su tutte le segnalazioni Whistleblowing, anche se non di esclusiva materia 231/01 considerarli al fine del monitoraggio del MOG e buon andamento complessivo;

Nello specifico, ove emergano disfunzionalità del Modello Organizzativo, il CW deve immediatamente segnalarlo all'ODV.

In tutti gli altri casi, l'OdV deve ricevere flussi informativi periodici dal CW (semestralmente) in merito a tutte le segnalazioni (anche quelle non di rilevanza "231" o valutate come "non whistleblowing"), al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello Organizzativo.

Dal punto di vista operativo, l'OdV, in aggiunta a quanto sopra in ambito strettamente Whistleblowing, ha il compito di:

- effettuare interventi e verifiche periodiche sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati, sulla base di un programma annuale elaborato dall'OdV stesso, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare affinché:
 - o le procedure, compreso quanto disciplinato nella Procedura Whistleblowing (cui si fa completo rimando in merito alle tematiche trattate), ed i controlli da esso contemplati siano applicati dai Destinatari e documentati in maniera conforme;
 - o i principi etici siano rispettati;
- stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti, informativi e non, atti a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico verificando ed approntando, laddove necessario, i manuali di controllo;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello Organizzativo o si verifichi la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.
- segnalare eventuali carenze / inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei Reati rilevanti ai fini del Decreto e verificare che i referenti Aziendali provvedano ad implementare le misure correttive;
- suggerire procedure di verifica e monitoraggio adeguate, tenuto conto della responsabilità di controllo delle attività in capo ai referenti Aziendali;
- avviare indagini interne nel caso sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei Reati;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società nell'ambito delle Aree a Rischio;
- segnalare all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello, del Codice Etico e delle Procedure aziendali tra i Destinatari, assicurando la predisposizione della documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero di specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato, secondo quanto previsto al paragrafo di riferimento;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle Aree a Rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione ecc.);
- mantenere il Modello e il Codice Etico aggiornato, curando che vengano adeguati alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codici deontologici e di comportamento, Istruzioni operative, Manuali di controllo, Policies specifiche, etc.);
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa dei rischi, e verificarne l'effettivo aggiornamento tramite verifiche periodiche mirate sulle attività a rischio. A tal fine l'OdV deve ricevere da parte dei Responsabili di funzione la segnalazione delle eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato;
- Identificare un sistema di verifica mensile mediante invio, da parte dell'Ufficio legale dell'OdV, della richiesta di report emessa dal Responsabile ad ognuno delle figure aziendali che rispondono dei processi specifici; a tale richiesta di compilazione di report predisposto dal Responsabile, i singoli referenti saranno chiamati a rispondere sotto la propria diretta responsabilità esclusivamente se ci sono notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego);
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per il corretto svolgimento del proprio compito l'OdV deve quindi:

- avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale (documenti e dati), nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti (operazioni finanziarie, patrimoniali, economiche e tutte quelle operazioni che più in generale riguardano la gestione della società) dai soggetti responsabili; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza può richiedere alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, tutte le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie attività;
- avere assegnate le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza, compreso un budget adeguato alle attività necessarie al suo compito (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.);
- avere la facoltà, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate, di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie, compiti di natura tecnica (sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità);
- emettere un regolamento che disciplini lo stabilire un calendario delle attività e le modalità relative alle riunioni e gestione delle informazioni;
- riunirsi a cadenza stabilita nel corso dell'anno e tutte le volte che lo riterrà necessario o vi fosse urgenza; gli incontri verranno verbalizzati e le copie dei verbali verranno custodite dall'OdV e dall'Azienda in apposita cartella accessibile solo ai soggetti autorizzati dall'Azienda.

Risulta opportuno, inoltre, precisare, che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231, coordinandosi con gli organi di controllo già esistenti (es: Collegio sindacale, Comitato gestione rischi);
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni (es: Revisore contabile per la verifica sulla corretta applicazione dei Protocolli di prevenzione dei reati tributari e societari).

Peraltro, nel contesto delle procedure di predisposizione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà formalmente approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie (**budget autonomo**), proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.).

5.3. Budget dell'Organismo di Vigilanza

In merito al **budget autonomo di spesa** affidato all'Organismo di Vigilanza, le principali voci d'investimento sul Modello sono:

- ✚ gestione e aggiornamento del Modello organizzativo;
- ✚ monitoraggio delle variazioni dei processi a rischio reato e dei relativi documenti sistemici;
- ✚ monitoraggio del contesto dei riferimenti ed in particolare di quello legislativo afferente ai reati d'interesse e del relativo regime interpretativo;
- ✚ attività d'informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell'organizzazione, come ad esempio ai Membri del Comitato Whistleblowing (anche CW);
- ✚ costi strutturali dell'Organismo di Vigilanza;
- ✚ attività di analisi delle informazioni che confluiscono all'Organismo di Vigilanza;
- ✚ attività di supporto consulenziale all'Organismo di Vigilanza per aree di competenza diverse;
- ✚ attività di indagine della gestione sulla base delle segnalazioni da "whistleblowing", per i soli potenziali reati da D.lgs.231/01;
- ✚ varie ed eventuali;

5.4. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'operato dell'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato da:

- **Autonomia ed indipendenza:** questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minarne l'obiettività di giudizio; inoltre, eliminando ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice nonché prevedendo nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza del ruolo, a garanzia di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi societari e con il vertice;
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di conoscenze tecniche e pratiche di cui i componenti dell'OdV devono essere dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- **Continuità di azione:** per poter garantire una efficace e costante attuazione di un Modello Organizzativo così articolato e complesso, quale è quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare in maniera esclusiva una struttura all'attività di vigilanza sul Modello di cui sopra;
- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello Organizzativo alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione aziendale.

Si riporta la seguente tabella che fornisce una più compiuta spiegazione rispetto ai singoli requisiti.

Requisito	Significato
Autonomia e Indipendenza⁵	<p>Evitare che all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.</p> <p>Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.</p> <p>Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.</p>
Professionalità⁶	<p>Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.</p>

⁵ Intesa non solo come assenza di compiti operativi ma anche come assenza di relazioni di parentela con il vertice aziendale ed assenza di conflitti di interesse.

La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

⁶ I membri dell'ODV devono possedere competenze in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).

Le competenze dovranno riguardare: "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, Addetti primo soccorso, Addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato decreto 81 del 2008.

Continuità d'azione	Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.
----------------------------	--

Oltre ai compiti dell'OdV precedentemente esaminati, lo Stesso è destinatario di responsabilità penale in caso di commissione di illeciti da parte dell'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'Ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, la fonte di detta responsabilità è individuata nell'art. 40, co. 2, cod. pen., principio in base al quale: "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

Pertanto, l'OdV risulta punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'Ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione di modelli organizzativi allo stesso attribuito.

Al riguardo, l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso e la responsabilità penale che ne deriva, ai sensi del citato art. 40, co. 2, cod. pen., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. L'attribuzione all'Organismo di compiti d'impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa i Modelli esistenti, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il potere di modificarli.

L'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei Modelli organizzativi a prevenire i reati.

L'Azienda, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs n. 231/01, ha ritenuto che le funzioni di vigilanza e controllo debbano essere affidate ad un Organismo in **forma collegiale** coordinato dal Responsabile, di estrazione giuridica, che riporterà direttamente ai Vertici della Società, in modo da garantire la propria piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che sono ad esso affidati.

L'OdV è nominato dal CdA in nome e per conto dell'Assemblea dei Soci, per un periodo di tre esercizi consecutivi, che scadono alla data dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Costituiscono cause di **ineleggibilità e revoca** dall'incarico le seguenti casistiche:

- la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la Pubblica Amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque abbiano rilevanza sull'affidabilità morale e professionale della persona interessata;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- la situazione di conflitto di interessi.

Costituisce, altresì, motivo di **revoca o decadenza** il mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Mediante apposito “Regolamento interno di attività”, che l’Organismo di Vigilanza è tenuto ad approvare, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché, in collaborazione con il CdA, i flussi informativi da e verso l’Organismo stesso.

È opportuno che l’OdV formuli nel regolamento delle proprie attività le cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. Non è, invece, consigliabile che tale regolamento sia redatto e approvato da organi societari diversi dall’OdV in quanto ciò potrebbe metterne in dubbio l’indipendenza.

L’Organismo di Vigilanza curerà quindi la verbalizzazione delle proprie sedute e si riunirà, senza indugio, quando se ne verifichi l’opportunità.

Fatta salva l’ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell’Organismo di Vigilanza, sulla base dell’esperienza di attuazione del Modello, l’eventuale revoca dell’incarico all’OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

6. Flussi informativi generali

6.1 Reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L’Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o da situazioni specifiche che dovessero di volta in volta essere rilevate nel corso della propria attività.

L’Organismo di Vigilanza, ove risultino accertati casi di particolare gravità o urgenza, con l’eccezione dei casi straordinari disciplinati ai successivi punti A, B, C, provvederà a darne immediata comunicazione ai destinatari del *reporting*.

Al fine di assicurare un costante controllo sull’operato dell’Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, anche nelle scelte più complesse, è stato stabilito un efficace e sistematico canale di comunicazione tra l’Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza, come di seguito specificato:

- A. *Reporting periodico mediante trasmissione* al Consiglio di Amministrazione delle relazioni di audit di General Survey pianificate.⁷
- B. *Reporting semestrale dall’OdV* verso il CdA.
- C. *Reporting mensile* da funzioni interessate a Responsabile OdV (ROdV).

Le modalità attraverso le quali vengono predisposti i reporting di cui sopra sono le seguenti:

Emittente	Destinatario	Contenuto
OdV	Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale	Relazioni di audit di General Survey periodiche
OdV	Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale	Relazione semestrale
Responsabile di Funzione (Apicale)	OdV	Reportistica mensile
Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale	OdV	Modifiche organizzative importanti o eventi di particolare significato
Consiglio di Amministrazione	OdV	Relazione di bilancio annuale
Tutti (interni ed esterni)	OdV	Segnalazioni di presunte condotte illecite

⁷ In merito si vedano gli Allegati: A) Verbali di Sopralluogo semestrali espletati dal RODV e B) Relazione semestrale espletata dal RODV. Si ricorda che sia l’Allegato A) che il B) costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo, nonché dell’intero “SISTEMA 231”.

Si specificano di seguito i flussi comunicativi precisi “da” e “verso” l’OdV con cadenza stabilita (periodica, mensile e semestrale).

A. Reporting periodico mediante trasmissione al Consiglio di Amministrazione delle relazioni di audit di General Survey pianificate

L’attività di verifica viene eseguita dall’OdV e dai membri del suo staff mediante sopralluoghi in azienda (**n. 4 audit di General Survey/anno**), per incontrare i vari referenti delle aree tematiche interessate almeno due volte all’anno.

L’OdV, nell’incontrare i singoli referenti verifica con gli stessi quanto segue:

- l’implementazione degli eventuali suggerimenti precedentemente espressi;
- lo stato della situazione alla luce del rispetto della conformità normativa sulla fattispecie di reato interessate (audit).
- le eventuali notizie riguardanti presunte violazioni del Modello, ricevute da terzi o dallo stesso rilevate, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le sopra descritte attività dell’OdV, ivi comprese le *Relazioni di audit* vengono documentate tramite verbale o relazione specifica (invio a mezzo PEC).

Si precisa che nel caso in cui si abbia notizia di una violazione e qualora il responsabile della presunta violazione venga individuato in uno o più Apicali, l’Organismo di Vigilanza, operando sempre e comunque nel rispetto delle regole delineate nel Modello, effettuata una sommaria istruttoria, sottoporrà direttamente e immediatamente l’esito delle proprie autonome valutazioni al Consiglio di Amministrazione che, effettuati gli accertamenti necessari valuterà comunque l’opportunità di proseguire o meno nei propri accertamenti, adottando le opportune iniziative;

B. Relazione semestrale: dall’OdV verso il CdA

Inoltre, semestralmente, l’Organismo di Vigilanza dovrà trasmettere al CdA una *relazione* scritta sullo stato di attuazione del Modello all’interno della Società, indicando, tra l’altro, gli eventuali aspetti critici rilevati e rendendo conto in dettaglio dell’attività svolta.

All’interno di tale report vengono illustrati i punti salienti emersi durante gli audit di General Survey periodici e riportati nel reporting periodico ed i risultati del reporting mensile, inviato dai singoli Referenti aziendali all’OdV, su sollecitazione scritta dello stesso ad ogni fine mese (cfr. punto specifico).

C. Reporting mensile: da funzioni interessate a ROdV

Viene identificato un sistema di verifica mensile così strutturato: l’assistente dell’ufficio del ROdV invia ogni fine mese ad ogni Responsabile di funzione interessata, la richiesta di report, sulla base standard predisposta dal ROdV, a cui seguirà risposta dai singoli referenti sotto la propria diretta responsabilità, nel solo caso in cui ci siano notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego).

6.2 Informazioni all’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, segnalazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed afferente all’applicazione e all’efficacia del Modello⁸ che possa influire sull’organizzazione della Società e sul presente Modello o comunque sulle attività poste in essere dall’Azienda.

Lo scopo del sistema di comunicazione verso l’OdV è di consentire allo stesso di acquisire in modo costante informazioni rilevanti su tutte le aree sensibili.

⁸ Se ben definiti, i flussi informativi precisano che il *management* deve esercitare l’azione di controllo, mentre l’OdV - quale meccanismo di *assurance* - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l’obbligo di riferire gli esiti dei controlli all’OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo. Le informazioni fornite all’Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all’OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.

Il sistema implementato dalla Società prevede due diverse forme di comunicazioni verso l'OdV:

- Flussi informativi generali
- Segnalazioni (c.d. whistleblowing per come da Dlgs 24/2023 e per come da relativa Procedura)

In particolare:

- a) le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività della società o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;
- b) l'afflusso di informazioni di carattere generale, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
- c) l'Organismo di Vigilanza della Società valuterà le informazioni (di cui sopra) ricevute e gli eventuali conseguenti provvedimenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità;
- d) è prevista l'istituzione di un sistema di informazione generale da parte dell'Azienda con la duplice funzione di facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza.
- e) si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali **red flag**.

Di seguito alcune situazioni di red flag a titolo meramente indicativo ma non esaustivo:

- es. conflitti di interesse;
- es. sovrapposizione di ruoli tra funzioni di controllore e controllato;
- es. ruoli operativi per membri interni ODV;
- es. assegnazione di ordini di lavoro contrari alle normative di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali situazioni dovranno immediatamente essere comunicate all'ODV e risolte dalla Direzione.

All'Organo di Vigilanza, oltre le segnalazioni ufficioso sopra elencate devono essere **obbligatoriamente comunicate**:

- a) qualsivoglia informazione e/o notizia proveniente dall'Autorità Giudiziaria, da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato presupposto;
- b) le richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società in caso di avvio del procedimento giudiziario per i reati previsti dalla legge;
- c) i verbali di ispezione dell'Ente accreditato che effettua la vigilanza sul corretto mantenimento del Sistema di gestione integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente e, in particolare, le azioni, e relative tempistiche, che il CdA stesso avrà predisposto per risolvere le eventuali osservazioni o Non Conformità che venissero rilevate;
- d) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti, eventi od omissioni collegabili anche solo potenzialmente alle fattispecie di reato presupposto. A tal proposito, per come già enunciato sopra, ogni fine mese, l'OdV, invita tutti i referenti delle aree interessate, a comunicare situazioni reputate significative. La mancata risposta comporta l'assunzione di responsabilità, in capo ai soggetti sopra indicati, per non aver evidenziato che ci fosse un fatto, un evento, una omissione o un'attività da segnalare. Si tenga in considerazione, però, che le situazioni "anomale e urgenti" vanno segnalate anche al di fuori dei report mensili;
- e) informazioni in merito all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari svolti, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate;
- f) informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- g) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

- h) informazioni che riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività della società o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;
- i) informazioni in merito all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari svolti, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate;

Le comunicazioni di carattere generale, come ad esempio i flussi informativi, vanno inviate al seguente indirizzo e-mail ettore.raspadori@erservices.it

In particolare, **dal punto di vista dell'ambito Whistleblowing**, l'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni, relative al solo Dlgs 231/01 scemate dal **Comitato Whistleblowing (CW)**, per la sua diretta gestione mentre per le restanti segnalazioni come flussi informativi.

Si rimanda **agli allegati C e D** del presente MOG.

6.3 Sistema di "Whistleblowing"

Il Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della Direttiva europea sul Whistleblowing, approvato dal Consiglio dei Ministri, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed in vigore dal 30 Marzo 2023.

Il provvedimento introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed attribuisce specifiche competenze all'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione), oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa previgente.

Il Decreto precisa, nella parte sulle "Definizioni" (art. 2), che le violazioni oggetto di segnalazione consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (Azienda) o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli 231.

In relazione alla modalità con cui l'Azienda ha disciplinato il tema del Whistleblowing, in ossequio alla normativa di cui sopra, **si rinvia agli Allegati C e D del presente MOG.**

7. Piano di formazione e comunicazione

7.1. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'Azienda garantire al personale una corretta conoscenza del Modello stesso, del Whistleblowing (d.lgs. 24/2023) ed i canali implementati, delle Procedure, compresa quella del Whistleblowing e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo, la normativa applicabile e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad esempio Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Responsabile di Funzione il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciutagli, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

I Responsabili di Funzione dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli organi sociali.

L'azienda curerà, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle Procedure di cui sopra e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico.

La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza delle Società.

Il piano di formazione, costruito e gestito dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'OdV, tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione.

Il piano deve prevedere:

- una formazione⁹ di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni;
- il Whistleblowing (dlgs 24/2023) ed i canali implementati, annessi e connessi.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione sia da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

7.2. Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il responsabile della Funzione risorse umane e coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalle aree di rischio, valuterà l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto della Politica etica e di quanto prescritto nel protocollo di prevenzione reati di gestione risorse umane.

7.3. Informativa nei confronti collaboratori esterni e partners

L'Azienda fornirà ai propri collaboratori esterni (rappresentanti, consulenti e partners) apposite informative sulle politiche e le Procedure adottate dall'Azienda sulla base del presente Modello Organizzativo e Codice Etico, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda, con decisione del CdA, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti nonché di *altri enti* con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (es *Joint-venture*, anche in forma di ATI, un consorzio, etc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio.

⁹ Si prevedono anche modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, e-learning). In **modalità e-learning**, è necessario assicurare, adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, nonché implementare un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali.

7.5. Informativa a clienti e fornitori

È previsto che l'Azienda comunichi l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri clienti e fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa.

Si ritiene altresì necessario, che i fornitori della società autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del Decreto. L'Azienda inoltre motiverà le ragioni dell'affidamento delle singole forniture.

All'interno dei contratti di fornitura l'Azienda inserisce specifiche clausole che richiedono il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e Codice Etico adottati dall'Azienda.

La Procedura Whistleblowing ed i relativi canali implementati dall'Azienda saranno resi noti sul proprio Sito Web in modo da informare adeguatamente sia gli stakeholders interni che esterni.

8 Sistema disciplinare

8.1. Principi generali

Il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni dei **Protocolli** e Modello ivi indicati, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs n. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

8.2. Personale dipendente

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive dell'Azienda, così come previsto dal vigente CC.NL di categoria. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CC.NL. Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori e di provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

Incorre nei provvedimenti disciplinari il lavoratore che:

- ✚ violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- ✚ adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- ✚ adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e diretto in modo univoco alla commissione di un

reato sanzionato dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;

- ✚ adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

In caso di commissione di una delle violazioni sopra elencate, verranno adottati i seguenti **provvedimenti disciplinari**:

- *rimprovero verbale*;
- *rimprovero scritto*;
- *multa non superiore a quattro ore di retribuzione*;
- *sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (per il personale a tempo parziale fino ad un periodo di cinquanta ore)*;
- *licenziamento per mancanze ai sensi del CC.NL di categoria*.

Il Datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa rispettando quanto previsto dalla declaratoria contrattuale.

Il licenziamento per mancanze potrà essere impugnato in ossequio alla normativa vigente.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 Legge 300/70) sono portate a conoscenza del lavoratore nelle forme stabilite dalla legge a tutela della Privacy.

8.3. Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei Responsabili di Funzione aziendale e/o Procuratori (se presenti) dell'azienda, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte del Responsabile di Funzione aziendale / Procuratore della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del suddetto di eseguire con la massima diligenza i compiti a lui affidati, attenendosi alle direttive dell'Azienda.

Nel caso in cui il comportamento del Responsabile di Funzione aziendale / Procuratore configuri uno dei reati presupposto contenuti nel D. Lgs 231/01, l'Alta Direzione dovrà applicare sanzioni di rilievo, quali ad es. lo scioglimento del contratto di lavoro per colpa.

Esempio di possibili sanzioni diversificate sulla base dei ruoli¹⁰:



8.4. Lavoratori autonomi

L'inosservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda ai sensi del Decreto nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6 In ambito Whistleblowing

Conformemente alle specificità previste per ciascuna categoria di Destinatari, la Società sottopone inoltre a sanzione disciplinare chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di segnalazione whistleblowing approntati per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 24/2023 o di violazioni del Modello, in particolare:

- violando le misure a tutela del segnalante, segnalato e di ogni interessato;
- effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. La Società può porre inoltre in essere ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Si rinvia agli **Allegati C e D del presente MOG** per la parte specifica al Whistleblowing.

¹⁰ Per gli Apicali (Presidente CdA, AD, Responsabili di Funzione, Sindaco Unico, Procuratori ecc..) si valuterà caso per caso sulla base dell'entità dell'infrazione comprovata. L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

9. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello

9.1. Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali

In caso di violazione accertata del Modello da parte del Responsabile di Funzione aziendale e/o Procuratore, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione affinché provveda ad assumere le iniziative più opportune, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa ed allo statuto.

9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Qualunque comportamento posto in essere dai collaboratori e/o dai *partners*, nonché dai fornitori e/o rappresentanti, contrario alle linee di condotta indicate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato tra quelli presupposto previsti dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste.

10. Le sanzioni per l'Azienda

Le sanzioni applicabili in caso di accertamento di responsabilità ex D. Lgs. 231/01 sono di varie tipologie e si suddividono in:

- ✚ **sanzioni pecuniarie**, espresse in "quote" da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 per ogni singola quota;
- ✚ **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la PA;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✚ **confisca del profitto** che la società ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- ✚ **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Con particolare riferimento alle sanzioni interdittive, va precisato che esse si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

11. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello trovano un naturale complemento nel Codice Etico avendo il presente Modello, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, la precisa finalità di prevenire i reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società.

Sotto tale profilo, infatti, il **Codice Etico nonché la Politica Etica e la Carta dei Valori dell'azienda** rappresentano lo strumento da adottare allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, *partners*, nonché tutti gli altri soggetti che a qualsivoglia titolo siano coinvolti nell'operatività aziendale.

Il **Modello** costituisce, invece, uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifiche, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D. Lgs n. 231/2001; il Modello detta regole che devono essere

rispettate al fine di esonerare la Società da responsabilità nel caso in cui vengano commessi i reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001, soprattutto attraverso i Protocolli.

I **Protocolli** aziendali tracciano per i processi aziendali, rilevanti ai fini della normativa di cui al D. Lgs n. 231/2001, un sistema di controllo interno, rendendo chiara e riscontrabile:

- la catena di comando;
- i comportamenti virtuosi da rispettare;
- le misure di prevenzione dei “reati presupposto” da rispettare.

11.1 Aggiornamento del Modello

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire il mantenimento nel tempo dell’adeguatezza e dell’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal d.lgs. 231/2001.

L’adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere decisionale di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, su impulso dell’Organismo di Vigilanza, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l’adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall’OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l’estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell’interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del CdA della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire ad uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al CdA le modifiche apportate.

12. Raccolta e conservazione delle informazioni e relativa documentazione

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico.

Di converso la Direzione aziendale predispone il proprio archivio, sia sulla documentazione emessa che sui flussi comunicativi da e verso l’ODV.

In merito alle segnalazioni Whistleblowing si rinvia alla Procedura.

L’accesso a quest’ultimo archivio è consentito esclusivamente alle persone autorizzate dall’Azienda ed alla Direzione.

Tutta la documentazione relativa al presente Modello Organizzativo deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, archiviata in azienda e disponibile ad ogni eventuale controllo.

Tutta la documentazione relativa ai flussi informativi “da” e “verso” l’OdV (es: report, verbali CdA, verbali organi di controllo, ecc.) dovrà essere correttamente archiviata sia dall’Azienda che dall’OdV.

13 Allegato 1: reati applicabili

Tipologia di reato	Applicabilità (SI/NO)
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico economico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	SI
Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione	SI
Reati societari	SI
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	NO
Delitti contro la personalità individuale (con esclusivo riguardo al reato presupposto Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, di cui all'art. 603-bis c.p.)	SI
Reati transnazionali	SI
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	SI
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	SI
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	SI
Reati ambientali ed eco-reati	SI
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	SI
Delitti di criminalità organizzata	SI
Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	SI
Reato di corruzione fra privati	SI
Delitti contro l'industria e il commercio	NO
Reati di abuso di mercato	NO
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	SI
Xenofobia, Razzismo ¹¹	SI
Reati tributari	SI
Contrabbando	NO

Elenco reati presupposto:

I Reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali Reati.

Peraltro, l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti è destinato a conoscere ulteriori ampliamenti, ma, in ogni caso, tali gruppi possono individuarsi nei seguenti: nel seguente elenco*:

*Aggiornato alla data del 23 Marzo 2022 10 ottobre 2023 (ultimo provvedimento inserito D.Lgs. 2 Marzo 2023, n. 19 L. 9 ottobre 2023, n. 137).

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)**

¹¹ Per tale tipologia di reato presupposto non è previsto un Protocollo specifico in quanto si rimanda alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 898/1986)
- Turbata libertà degli incanti (art.353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art.353 - bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis¹², D.Lgs. n. 231/2001)

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza (art. 1, c. 11, D.L. 105/2019)

3. Delitti di criminalità organizzata¹³ (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

¹² La Legge n. 238/2021 con "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020"

si compone di 48 articoli che modificano o integrano disposizioni vigenti nell'ordinamento nazionale per adeguarne i contenuti al diritto europeo. Di particolare interesse le previsioni per l'adeguamento alla direttiva n. 2013/40/UE relativa agli attacchi contro i sistemi di informazione che comportano una modifica degli artt. 615 e ss. c.p., richiamati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001.

¹³ Il 27 Ottobre 2021, il Consiglio dei Ministri, ha approvato il Decreto Legge recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", che ridisegna la procedura di applicazione delle interdittive antimafia, aprendo le porte alle misure preventive del D.Lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 43 del nuovo testo introduce il contraddittorio preventivo rispetto al rilascio dell'interdittiva: il Prefetto, qualora ritenesse sussistenti i presupposti per l'adozione della misura, ne deve dare tempestiva comunicazione all'azienda interessata, indicando gli elementi sintomatici dei tentativi di infiltrazione mafiosa e assegnando un termine per la presentazione di osservazioni. Inoltre, in base al nuovo art. 44, il Prefetto, quando accerta che i tentativi di infiltrazione mafiosa non abbiano carattere di stabilità, può prescrivere all'impresa di "adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli articoli 6, 7 e 24-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, atte a rimuovere e prevenire le cause di agevolazione occasionale".

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione¹⁴ e abuso di ufficio(Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dal D.Lgs 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

¹⁴ NOTA: Anticorruzione: in vigore la Legge n. 3/2019 -Traffico di Influenze illecite.

In data 31 gennaio 2019, entra in vigore la Legge 9 Gennaio 2019 n. 3 con "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", pubblicata in Gazzetta ufficiale il 16 gennaio.

Il testo contiene significative modifiche in materia penale. Tra queste, la riformulazione del traffico di influenze illecite e l'introduzione dell'agente sotto copertura anche per indagini relative a reati contro la P.A.. Il provvedimento introduce rilevanti novità in materia di responsabilità degli enti. Sotto questo profilo, risultano di particolare interesse la riforma del traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) ed il suo inserimento tra i reati presupposto "231". Diviene inoltre effettivo l'aumento di durata delle sanzioni interdittive nei confronti dell'ente per i reati contro la P.A. contemplati dall'art. 25 del Decreto 231.

In relazione alle medesime fattispecie si prevede poi che tale aumento venga meno qualora l'ente "prima della sentenza di primo grado si sia 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" (art. 25 co. 5-bis del D.Lgs. 231/2001).

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012 modificato dal D.lgs n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]

- e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis. 1 c.p.) [introdotto dal dlgs 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art.25-quater.1, D.lgs n.231/2001)

[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies¹⁵, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

¹⁵ La Legge n. 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020"

si compone di 48 articoli che modificano o integrano disposizioni vigenti nell'ordinamento nazionale per adeguarne i contenuti al diritto europeo. Di particolare interesse le disposizioni per l'adeguamento alla direttiva n. 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal DLgs 107/2018 e dalla Legge 328/2021]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998). Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 DLgs 58/98) [articolo modificato dalla Legge 238/2021]

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato Art. 187-quinquies TUF (articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018)

- Divieto di Manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio¹⁶ e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs 195/2021]

e la pornografia minorile che integrano gli artt. 600-quater e 609-undecies c.p., presupposto della responsabilità degli enti ex art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001.

¹⁶ Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 4 Novembre 2021, ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo per il recepimento della Direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

Grazie a tale ultimo provvedimento, tutti Paesi dell'Unione possono contare su definizioni comuni di riciclaggio e autoriciclaggio, i cui autori saranno puniti con medesimi criteri e pene, adeguando la disciplina agli standard internazionali dettati dalle raccomandazioni del GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale).

Tra le modifiche, l'ampliamento del campo di applicazione dei reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego ai proventi di tutti i reati, compresi i delitti colposi e le contravvenzioni.

Viene, inoltre, introdotta la nuova circostanza aggravante per chi commette i fatti di ricettazione nell'esercizio di attività professionale ed estesa la perseguibilità per ricettazione e autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero.

14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- 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.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 – bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie¹⁷

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da

¹⁷ E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 184/2021, recante l'"Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". In particolare, l'art. 3 della novella normativa, in vigore a partire dal 14 Dicembre, 2021 introduce nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.1 in materia di "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Il Catalogo dei reati presupposto alla responsabilità delle persone giuridiche viene quindi esteso anche all'art. 493-ter c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), all'art. 493-quater c.p. (detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e all'art. 640-terc.p. (frode informatica), quest'ultimo non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea, come già previsto dall'art. 24 del Decreto, ma anche "nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale". Il D.Lgs. 184/2021, oltre ad avere modificato il testo dei delitti di indebito utilizzo di carte di credito e di frode informatica, ha anche inserito nel codice penale il nuovo art. 493-quater. Quindi, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

17. Reati ambientali ¹⁸(Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - **articolo abrogato** dal D.Lgs 21/2018 **e sostituito** dall'art. 452 quaterdecies c.p.

¹⁸ Nel Febbraio 2022 si assiste al raggiungimento di un obiettivo epocale: la tutela dell'ambiente entra in Costituzione. La riforma che modifica gli articoli 9 e 41 della Carta. In particolare la legge modifica innanzi tutto l'articolo 9, introducendo un terzo comma in base al quale, accanto alla tutela del paesaggio e del patrimonio storico-artistico della Nazione, richiamata nel secondo, si attribuisce alla Repubblica anche la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi. Viene poi inserito un principio di tutela degli animali, attraverso la previsione di una riserva di legge statale che ne disciplini le forme e i modi. Viene poi modificato l'articolo 41 della Costituzione che regola l'esercizio dell'iniziativa economica. In primo luogo, si interviene sul secondo comma, stabilendo che l'iniziativa economica privata non possa svolgersi in danno alla salute e all'ambiente, premettendo questi due limiti a quelli già vigenti, ovvero la sicurezza, la libertà e la dignità umana. Viene poi modificato il terzo comma, riservando alla legge la possibilità di indirizzare e coordinare l'attività economica, pubblica e privata, a fini non solo sociali, ma anche ambientali.

¹⁸ La conversione in legge del DL 135/2018 ha confermato l'abrogazione del SISTRI annunciando che la gestione futura della tracciabilità dei rifiuti avverrà tramite un "Registro elettronico". Si rinvia alla normativa specifica.

- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento **nel SISTRI**¹⁹ di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 Ottobre 2017 n. 161 e dal D. L. n. 20/2023]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

19. Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) – articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

20. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

¹⁹ Si tenga presente che: dal 1° gennaio 2019 è stato soppresso il sistema di controllo per la tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) con Decreto-legge 14 dicembre 2018 n. 135 pertanto si rinvia a quanto previsto dal Ministero competente in merito.

Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

21. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.Lgs 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

22. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291bis d.p.r. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291quater d.p.r. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

23. Delitti contro il patrimonio (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518 - bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 – ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 – quater c.p.)

- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 – octies c.p.)
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 – novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 – decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 – undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 – duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 – quaterdecies c.p.)

24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518- sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- terdecies c.p.)

25. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

15. Allegato 3: tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo

Per applicare correttamente il presente Modello Organizzativo sono stati realizzati i seguenti Protocolli con lo scopo di attivare comportamenti ed azioni sia di tipo preventivo per scongiurare la commissione dei vari reati:

N.	Titolo	Destinatari/Funzioni coinvolte
P.1	Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro ²⁰	CdA, Amministratore Delegato, Delegato sicurezza, HSEQ, RSPP, Preposti, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.2	Reati ambientali	CdA, Amministratore Delegato, Delegato ambiente, HSEQ, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.3	Reati societari	CdA, Amministratore Delegato, Procuratori speciali, Responsabili di funzione interessata, HSEQ, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.4	Reati gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione ²¹	
P.5	Gestione risorse umane ²²	
P.6	Corruzione tra privati	

²⁰ Il protocollo reati in materia di **Salute e Sicurezza sul Lavoro** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25-septies d.lgs. 231/01 "omicidio colposo e lesioni personali colpose a causa di infortunio sul lavoro" e art. 603-bis comma 3 n°3 c.p. "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

²¹ Il protocollo reati **Gestione Rapporti P.A.** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25 d.lgs 231/01 "reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione" e art. 25-decies d.lgs 231/01 "reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

²² Il protocollo reati **Gestione Risorse Umane** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25-duodecies "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" e art. 603-bis c.p. (ad esclusione del punto 3, comma 3) "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

P.7	Indebita percezione di erogazione	
P.8	Reati informatici	
P.9	Delitti in materia di violazione del Diritto d'autore	
P.10	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	
P.11	Reati Transnazionali	
P.12	Reati Tributari	



16. Allegato 4: organigramma aziendale
(DA INSERIRE A CURA DELL'AZIENDA)

17. Allegato 5: normativa

La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” in vigore dal 4 luglio 2001, in attuazione della Legge Delega n. 300/2000 ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” (caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale), a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di **determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio dell’azienda stessa**.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto che costituisce reato.

Sino all’entrata in vigore del D. Lgs n. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l’eventuale risarcimento del danno e per l’obbligazione civile al pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell’autore materiale del reato (artt.196 e 197 c.p.).

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o anche solo abbiano avuto un interesse in relazione alla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche-autori materiali dell’illecito penalmente rilevante che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell’interesse di questa ultima. Inoltre, nel caso di condanna dell’azienda ex Decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa in base a quanto disposto dall’art. 2392 c.c. “ Responsabilità verso la società ”, c. d. *mala gestio*.

Si ritiene utile, prima dell’esame più specifico della normativa in oggetto, partire da una premessa rilevante: l’art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).²³

La norma segnala le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) **l’identificazione dei rischi:** ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.²⁴
- b) **la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli)**, ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’azienda ed il suo eventuale adeguamento, in termini di misure di prevenzione capaci di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

- ✚ la probabilità di accadimento dell’evento;
- ✚ l’impatto dell’evento stesso.

Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un’attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo e con una periodicità adeguata, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

²³ “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 alle seguenti esigenze:

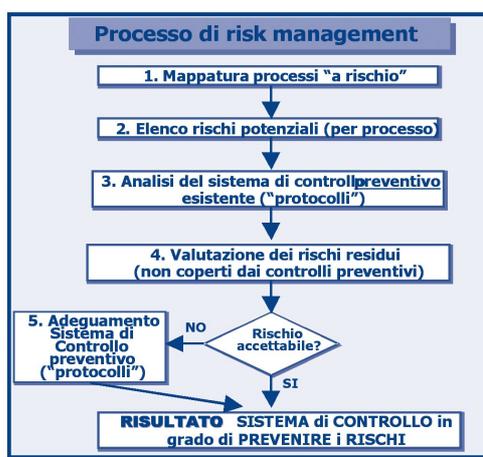
a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’azienda in relazione ai reati da prevenire.”

²⁴ Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l’analisi deve <<necessariamente>> estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ad esempio, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, della normativa del D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i. Tale complesso normativo, infatti, delinea un “sistema” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adequata in funzione del “modello organizzativo” previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello “accettabile”, agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.²⁵

Esempio Processo Risk Management:



Ne deriva, quindi, che il Modello e le relative misure devono essere tali che l’Azienda non solo dovrà “volere” l’evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente attraverso artifici e/o raggiri²⁶ le indicazioni della Stessa. L’insieme di misure che l’agente, se vuol delinquere, sarà costretto a “forzare”, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell’Azienda considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

L’Azienda, risulta interessata al dettato del Decreto, in quanto al pari di qualsiasi altra società, esposta al rischio della commissione di alcuni tra i reati societari, nonché quale soggetto che, avendo quali interlocutori anche le Pubbliche Amministrazioni (da ora in poi P. A.), risulta esposto al rischio di commissione dei reati contro la P.A.

Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Il D. Lgs n. 231/2001 stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’azienda 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 dell’azienda stessa*” cd soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett a), D. Lgs n. 231/2001;

²⁵ La nozione di “accettabilità” di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e quindi gestiti.

²⁶ Artificio: manipolazione o trasfigurazione della realtà esterna, provocata mediante la simulazione di fatti o circostanze in realtà inesistenti.

Raggirò: attività simulatrice posta in essere con parole e argomentazioni che fanno scambiare il falso per il vero.

- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale*” (cd soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett b), D. Lgs n. 231/2001.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'interesse o il vantaggio per le società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'azienda e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di essa.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'azienda, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto – reato trovi ragione nell'*interesse* (anche *indiretto*) dell'azienda.

Per quanto concerne il significato dei termini “interesse” “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il D. Lgs n. 231/2001 attribuisce al primo una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'azienda) mentre al secondo una valenza di tipo “oggettivo” riferita quindi ai effettivi risultati della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'azienda, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

La Relazione, infine evidenzia che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica “*ex ante*”, viceversa quella sul “vantaggio” che può essere tratto dall'azienda anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica “*ex post*” dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs n. 231 sopra citato, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'azienda, è stato commesso dal soggetto nel perseguimento di un proprio esclusivo interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12, primo comma, lett. A), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria nell'ipotesi in cui “*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”.

Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia un interesse proprio che quello dell'azienda, l'azienda sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'azienda, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'azienda non abbia tratto un vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nell'ipotesi in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'azienda non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati qualora dimostri 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 quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organo di Vigilanza);
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs n. 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere -in relazione all'estensione dei poteri delegati e dal rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. predisporre specifici **Protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- iv. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- v. e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

L'adozione di un "Modello di organizzazione e gestione" specificatamente calibrato sui rischi- reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La società non sarà dunque assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato che siano:

- **idonee**, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Deve essere pertanto previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di usufruire dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

A quanto appena riportato si aggiunga che, nonostante il dettato legislativo si ponga in termini facoltativi e premiali, la conformazione degli Enti (comprese le Aziende) alla normativa di riferimento e quindi l'adozione del "modello 231", **costituisca de facto**, sempre più un vero e proprio **obbligo** per le aziende; alcune norme Regionali (Lombardia e Calabria) richiedono, infatti, l'adeguamento al "modello 231" quale **condicio sine qua non** per gli Enti che svolgono servizi formativi e che vogliono addivenire alla contrattazione con la regione medesima.

Si consideri inoltre che, la sentenza del Tribunale di Milano, Sez. VIII Civile del 13 Febbraio 2008 n. 1774 condanna la mancata adozione del Modello organizzativo dovuta ad un comportamento *inerte* dell'amministratore di una società incorso a responsabilità civile (ex art. 2392 c.c.) proprio a causa della sua condotta negligente (*mala gestio*).

Ciò, in quanto, l'adozione di un Modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'azienda è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'azienda di evitare responsabilità amministrative e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie ed interdittive.

Indicazioni sulla responsabilità amministrativa e sull'adozione dei modelli organizzativi nel contesto dei gruppi societari.

Il decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Azienda appartenente a un gruppo di imprese. Nel nostro ordinamento, benché manchi una "disciplina generale del gruppo", esistono tuttavia "alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo".

L'ordinamento giuridico "considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche". E dunque, non essendo un ente, un gruppo "non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231": non si può dunque in alcun modo "affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del decreto 231".

Tuttavia, gli enti che compongono il gruppo possono "rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo". Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (ad esempio Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014), "non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate". È quindi necessario chiarire "quali accorgimenti organizzativi possono essere adottati dalle imprese organizzate in forma di gruppo – in primo luogo la holding – per non incorrere in responsabilità a seguito del reato commesso dagli esponenti di un'altra società del gruppo".

La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata.

La giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) indica che "non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo". E dunque perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato "occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del gruppo".

Dunque la holding/controlante potrà essere ritenuta "responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica".

Esempi	<ul style="list-style-type: none"> - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; - coincidenza tra i vertici della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates): aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.
--------	--

Per bilanciare l'autonomia delle singole società e la promozione di una politica di gruppo nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che "l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti".

Ogni società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è "chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo".

E se questa attività può essere condotta "anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo", queste indicazioni non dovranno determinare una "limitazione di autonomia" da parte delle società controllate nell'adozione del Modello organizzativo.

In particolare "l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante".

ALLEGATO A): relazioni di General Survey a cura dell'OdV (Organismo di Vigilanza)

(DA INSERIRE A CURA DELL'AZIENDA)

ALLEGATO B): relazione semestrale espletata dall'OdV (Organismo di Vigilanza)

(DA INSERIRE A CURA DELL'AZIENDA)

ALLEGATO C): La disciplina del Whistleblowing

La disciplina regolante la segnalazione di illeciti dei quali si è appreso nello svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. whistleblowing) e la tutela dei soggetti segnalanti (c.d. whistleblowers) da ritorsioni o discriminazioni derivanti dalle segnalazioni era già prevista nel nostro ordinamento: dapprima per i soli enti pubblici, poi estesa anche agli enti privati, ma solo per quelli che avessero adottato un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Il 9 marzo 2023 è stato approvato dal Governo il Decreto Legislativo contenente le misure di attuazione della DIR UE 2019/1937 – riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione – che va a regolare la medesima materia introducendo alcune modifiche di ampia portata, alle quali l’Azienda si è adeguata.

L’ Azienda, infatti, ha implementato i propri canali di segnalazione (sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali) che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell’intero processo.

Le Figure chiave coinvolte nel processo

- **Segnalante (Whistleblower):** è il soggetto che effettua una segnalazione;
- **Segnalato o «persona coinvolta»:** è la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Responsabile dell’investigazione:** è il **Comitato Whistleblowing (da ora in poi anche “CW”)**, è il soggetto responsabile della decisione di avvio della fase di investigazione, della valutazione e dell’esito finale della segnalazione. In tal senso, il soggetto responsabile dell’avvio della fase di investigazione è il CW, escluso l’ambito dei reati presupposto del DLGS 231/01 in cui il Responsabile è il RODV (Responsabile Organismo di Vigilanza), a cui il CW ha indirizzato l’informazione dopo una prima scrematura.
- **Il RODV:** una volta prese in carico le segnalazioni ricevute dal CW per le aree di pertinenza 231/01, per come sopra.

Ove emergano disfunzionalità del Modello Organizzativo, l’CW deve immediatamente segnalarlo all’ODV. In tutti gli altri casi, l’OdV deve ricevere flussi informativi periodici dall’CW (semestralmente) in merito a tutte le segnalazioni (**anche quelle non di rilevanza “231” o valutate come “non whistleblowing”**), al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni che l’CW invierà all’ODV dovranno, in ogni caso, anche nelle modalità di trasmissione, garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Perimetro soggettivo

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell'ambito della disciplina in esame, sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- persone il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o persone durante il periodo di prova.

La tutela e la protezione, riconosciute dalla Legge e garantite dall'Azienda, sono estese anche a tutti i soggetti collegati in senso ampio:

- colleghi del segnalante;
- tutti gli Stakeholders;
- ex dipendenti;
- facilitatori;
- parenti entro il 4° grado o persone con cui il segnalante ha legami affettivi.

Ed inoltre:

- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante.

I destinatari della presente Procedura Operativa sono l'Amministratore Unico, il Sindaco Unico, eventuali Dirigenti, gli Azionisti, e i dipendenti nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con l'Azienda rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio Responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri Rappresentanti o i Sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

Perimetro oggettivo

La segnalazione può riguardare ogni notizia, compresi i fondati sospetti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inerente a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicati nell'Allegato 1 al D.lgs. n.24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno e leggi nazionali;
- reati D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231 e violazioni del Modello Organizzativo;
- condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono ricomprese, diversamente, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché quelle acquisite sulla base di indiscrezioni o, comunque, poco attendibili.

Come segnalare: << i canali di segnalazione "interna">>

L'Azienda ha implementato propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell'intero processo.

La gestione è affidata all'CW interno ed autonomo con personale specificamente formato.

L'Azienda ha redatto e messo a disposizione di tutti **sul proprio Sito internet** una specifica Procedura con informazioni chiare sulle segnalazioni.

Modalità di segnalazione consentite ai segnalanti

In relazione alle modalità di segnalazione nonché alla gestione delle stesse segnalazioni si rinvia a quanto previsto in Procedura (Allegato specifico del presente Modello di Organizzazione e gestione).

Sanzioni per il whistleblower in caso di segnalazioni false

Resta inteso che, qualora, attraverso la falsa segnalazione, il whistleblower leda la reputazione del segnalato (attribuendogli falsamente un fatto che, pur non costituendo reato, è idoneo a gettare discredito sulla reputazione di quest'ultimo), può risultare integrare i reati di:

- ingiuria (art. 594 c.p.), commesso da chi offende l'onore o il decoro di una persona presente, è stato depenalizzato dal decreto legislativo n. 7 del 2016: oggi è prevista una pena pecuniaria a partire da € 100,00;
- diffamazione (art. 595 c.p.) chi offende l'altrui reputazione in assenza della persona offesa, ed in presenza di almeno due persone. La pena è della reclusione fino ad un anno e della multa fino a € 1032,91;
- calunnia (art. 368 c.p.) che si ha quando taluno, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità giudiziaria o ad altra Autorità che abbia l'obbligo di riferire all'Autorità giudiziaria, incolpa di un reato una persona che egli sa essere innocente, oppure simula a carico di una persona le tracce di un reato.

Entrata in vigore le disposizioni del Decreto

Le disposizioni entreranno in vigore a partire dal 15 Luglio 2023, ad eccezione delle imprese che abbiano impiegato, nel corso dell'ultimo anno, un numero di lavoratori subordinati pari o inferiore a 249, per i quali le disposizioni si applicheranno a partire dal 17 Dicembre 2023.

ALLEGATO D): Procedura Whistleblowing

(DA INSERIRE A CURA DELL'AZIENDA)

ALLEGATO E): Modulo per la segnalazione

(FONTE CONFINDUSTRIA BERGAMO)

**Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata in forma analogica. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni.*

- Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* e, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente (i) venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente; (ii) che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione

1. Dati della persona segnalante

Nome e Cognome *(dati non obbligatori - è possibile presentare la segnalazione in forma anonima)*

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)*

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, ecc.)

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione? Si No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? Si No

2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti²⁷

Interni	Esterni
---------	---------

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione²⁸

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? Si No

²⁷ È sufficiente indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

²⁸ È possibile allegare qualsivoglia documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Specificare quali soggetti e quando

Data e luogo

Firma

*(Dato non obbligatorio - è possibile
presentare la segnalazione in forma
anonima)*