Endiasfalti S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Documento	*PARTE GENERALE*
Stato documento	*Approvato dall'Organo Amministrativo in data 13/2/2025*
Versione/Data documento	*V.2 /Gennaio 2025*

INDICE

DEFINIZIONI 4

IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001 6

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE 6
1.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE 25

ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 31

2.1 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO 31
2.2 LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT 35
2.3 ATTIVITÀ RIFERIBILE AL VERTICE AZIENDALE 36
2.4 ADOZIONE DEL MODELLO 37
2.4.1 Adozione ed attuazione del Modello 37
2.4.2 I Destinatari del Modello 38
2.4.3 Comunicazione e diffusione del Modello 38

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 39

3.1 DESCRIZIONE 39
3.2 COMPOSIZIONE E NOMINA 39
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV 40
3.4 I REQUISITI 43
3.5 LE RISORSE 47
3.6 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 48
3.7 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI 48
3.8 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 49
3.9 SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE 51
3.10 IL COORDINAMENTO CON LE DIREZIONI AZIENDALI 51
3.11 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI 52

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO 53

4.1 AMBIENTE DI CONTROLLO 54
4.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI 57
4.3 ATTIVITÀ DI CONTROLLO 57
4.4 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONE 58
4.5 MONITORAGGIO 58

FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO 59

5.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 59
5.2 INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS 60

5.3 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 60

SISTEMA DISCIPLINARE 62

6.1 PRINCIPI GENERALI 62
6.2 CONDOTTE SANZIONABILI 63
6.3 IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO 64
6.4 MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI 65
6.4.1 Principi generali relativi alle sanzioni 65
6.4.2 Operai, impiegati e quadri 66
6.4.3 Personale dirigente 68
6.5 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....69
6.6 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI 69
6.6.1 Amministratori 69
6.6.2 Sindaci e Revisori 70
6.7 PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 70
6.8 SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI 71
6.9 CONTRADDITORIO 71

ALLEGATI 74

DEFINIZIONI

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società e approvato dall'Organo Amministrativo (cfr. **Allegato 1**).

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

modello o modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Enti: società, consorzi, ecc.

Esponenti Aziendali: Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Responsabili di Funzione e dipendenti della Società.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

Linee Guida: le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma terzo, D.Lgs. 231/01", approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, il quale contiene le linee guida adottate dalla Società in conformità al D.Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni.

Organi Sociali: l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale/Sindaco unico e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Pubblica Amministrazione o "P.A.": lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, come, organi governativi, autorità regolamentari, regioni, province,

comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge o funzioni i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società misto pubbliche-private) che esercitano attività per provvedere al perseguimento di interessi pubblici e la pubblica amministrazione in senso lato e di funzione amministrativa gestionale. Tale definizione comprende la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea così come, sempre in relazione ai Reati contro la P.A., gli addetti o incaricati ad un pubblico servizio (mediante concessione o altrimenti) o svolgenti funzione pubblica e/o i pubblici ufficiali. In tal ambito, peraltro, (i) pubblico servizio comprende, tra le altre, le attività svolte, per concessione o convenzione, nell'interesse generale e sottoposte alla vigilanza di autorità pubbliche, le attività relative alla tutela della o relative alla vita, salute, previdenza, istruzione ecc. (ii) funzione pubblica comprende, tra le altre, le attività disciplinate dal diritto pubblico, ivi incluse le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie di qualsivoglia organo pubblico.

Partner Commerciali: le persone fisiche e/o giuridiche che hanno in essere con la Società rapporti collaborativi regolati mediante contratto.

Pubblico Ufficiale: così come previsto dall'articolo 357 cod. pen "agli effetti della legge penale, *sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Società: Endiasfalti S.p.A..

TUF: il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive integrazioni e modificazioni.

IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "**Decreto**"), adeguando di fatto la normativa italiana in materia ad alcune convenzioni internazionali cui il Paese aveva aderito in precedenza:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per reati tassativamente elencati. Per l'applicazione di tale responsabilità, innanzitutto, occorre la commissione di un reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. "**soggetti apicali**");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati;
- da soggetti che operano per nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

In secondo luogo, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

È bene precisare che il D.Lgs. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle esistenti e previste per le persone fisiche, ma ne estende, per le ipotesi espressamente indicate e secondo la particolare disciplina ivi prevista, la responsabilità anche agli Enti cui le predette persone fisiche sono funzionalmente riferibili. Trattasi, dunque di una responsabilità (si ribadisce "amministrativa") che si aggiunge alla - e non sostituisce la - responsabilità penale del soggetto autore del reato.
Il fondamento di tale responsabilità consiste, in via di estrema sintesi, in una "**colpa di organizzazione**" da parte dell'Ente. Quest'ultimo, invero, è ritenuto responsabile per l'illecito amministrativo dipendente dal Reato commesso da un proprio esponente, qualora abbia omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o comunque di ridurne sensibilmente la possibilità) e, in particolare, qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di Reati (per esempio, nell'ambito della contrattazione con la Pubblica Amministrazione) previsti dal Decreto.
In particolare, la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.
Viceversa, la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possano comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

Interesse o vantaggio
Come accennato, la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati.
L'interesse dell'Ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica ed è ravvisabile con una verifica *ex ante*: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita; semmai, se l'utilità economica non si consegue o si consegue solo in minima parte, sussisterà un'attenuante e la sanzione nei confronti dell'Ente potrà essere ridotta.
Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica e, come tale, richiede sempre una verifica *ex post*, una volta che la condotta sia stata realizzata.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.
In relazione ai reati di natura societaria, la responsabilità sussiste se i reati sono commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori. Tale responsabilità sussiste anche se detti reati sono commessi da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora sia accertato che il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica.
In merito ai reati colposi (ed in particolare, a quelli afferenti alla salute e la sicurezza dei lavoratori e ai reati ambientali) l'interesse o vantaggio dell'ente deve essere valutato con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici (Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001, Confindustria, Giugno 2021).

L'onere della prova
Sul piano soggettivo l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.
In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

I soggetti destinatari del Decreto
I soggetti destinatari della norma in esame (gli "Enti") sono i seguenti:

- <u>soggetti dotati di personalità giuridica</u>:

- società di persone e capitale (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.);
- fondazioni e Enti privati a scopo economico;

- soggetti privi di personalità giuridica (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono soggetti al Decreto lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).
Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

I reati
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, i reati possono individuarsi nei seguenti (elenco aggiornato alla data del 15 novembre 2024 - ultimo provvedimento di riferimento: Legge 14 novembre 2024, n. 166):

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24**, **D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- *Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]*
- *Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]*
- *Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]*
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]*
- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*
- *Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*

- *Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *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-bis, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- *Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)*
- *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]*
- *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *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.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]*
- *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]*
- *Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)*
- *Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)*
- *Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]*

3. Delitti di criminalità organizzata **(Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- *Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
- *Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
- *Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall´art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall´art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)*
- *Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)*
- *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]*
- *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)*
- *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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)*

4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (**Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001**) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]

- *Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*
- *Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, 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 c.p.) [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 a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti*

internazionali o 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, dalla L n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]

- *Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 114/2024]*
- *Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]*

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]

- *Alterazione di monete (art. 454 c.p.)*
- *Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 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.)*
- *Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 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.)*
- *Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)*
- *Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)*
- *Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)*

6. Delitti contro l'industria e il commercio (**Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- *Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)*
- *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*
- *Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]*
- *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, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 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 c.c.) [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.) [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 c.c.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 224/2023]*
- *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**) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- *Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)*
- *Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)*
- *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 (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)*
- *Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)*
- *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 c.p.)*
- *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. 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 c.p.)*

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

- *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 o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*
- *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 c.p.)*
- *Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*

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 D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]*
- *Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]*

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 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)*

13. 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**) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

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

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè 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. n. 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]*

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato 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 e modificato dal D.L. 19/2024]*

16. 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 fattispecie*

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- *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) [articolo modificato dalla L. 166/2024]*
- *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) [articolo modificato dalla L. 166/2024]

- *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 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) [articolo modificato dalla L. 166/2024]*
- *Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]*
- *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).*

18. <u>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</u> (**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.).*

19. <u>Reati ambientali</u> (**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 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- *Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]*
- *Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]*
- *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 (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]*
- *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 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)*

20. 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) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)*

21. 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]

- *Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]*

22. 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. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- *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)*

23. Reati Tributari (**Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 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) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]*
- *Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 87/2024]*

24. Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]

- *Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)*

- *Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024)*
- *Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)*
- *Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)*

25. Delitti contro il patrimonio culturale (**Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]

- *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.)*
- *Violazioni 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.)*

26. 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.)*

27. 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.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]*
- *Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)*

28. 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 anche straniere (art. 416-bis c.p.)*

29. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

- *Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024)*
- *Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)*

- *Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)*
- *Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114)*

Le sanzioni

La determinazione delle **sanzioni pecuniarie** irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote; il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Le sanzioni pecuniarie prevedono casi di riduzione:

a) della metà della sanzione pecuniaria e comunque entro il tetto massimo di euro 103.291,38 nel caso in cui:
   - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi;
   - l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
   - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
b) da un terzo alla metà (dalla metà a due terzi se ricorrono entrambe le seguenti condizioni) se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente:
   - ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
   - è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Con sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le **sanzioni interdittive**, che possono risultare particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.
A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.
Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.
Le sanzioni interdittive possono consistere:

a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata.
Tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito e devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.
Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia:
i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
iii) messo a disposizione il profitto conseguito.
Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.
La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.
Nei casi nei quali l'interruzione dell'attività dell'Ente potrebbe determinare rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli enti che

svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.

Misure cautelari

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive. In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

L'applicazione delle misure cautelari è in grado di incidere in modo considerevole sull'attività dell'Ente, che rischia pertanto di subire un danno rilevante anche in caso di esito finale favorevole del processo.

Reati commessi all'estero

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

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto - ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

Delitti tentati

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26).

Infatti la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Operazioni straordinarie

L'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

1.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità dell'Ente dai reati previsti qualora lo stesso Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e gestione* (di seguito denominato anche "**modello**") idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché questo modello sia osservato e continuamente aggiornato.

In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione "apicale", che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- è stato adottato un modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;

- è stato nominato un organismo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") dell'Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull'applicazione del modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Dunque l'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria. L'eventuale mancata adozione non è soggetta, di conseguenza, ad alcuna sanzione, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati eventualmente commessi dai soggetti apicali o subordinati. L'adozione di un modello idoneo e la sua efficace attuazione divengono dunque essenziali per poter beneficiare di tale sorta di "scudo" ovvero quale presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

È stabilito quindi nel Decreto che il suddetto modello debba rispondere alle esigenze di:

- individuare le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;
- prevedere protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi da e verso l'Organismo di Vigilanza interno preposto al controllo della efficacia e osservanza del modello stesso;
- prevedere, con riferimento alle dimensioni, strutture e attività proprie dell'organizzazione aziendale, procedure idonee a permettere il corretto adempimento di legge in relazione all'esecuzione delle attività aziendali e individuare e eliminare le relative possibilità o casi di rischio;
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (c.d. aggiornamento del modello);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello quindi deve essere:

(i) **efficace**, (ovvero essere nella realtà idoneo a predisporre in concreto meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei Reati. Tale idoneità è assicurata dall'esistenza di procedure di controllo ex ante ed ex post idonee ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito");

(ii) **specifico** rispetto all'Ente (ovvero un elemento che concorre a rendere il Modello efficace in quanto è necessario che sia ritagliato in via specifica e relativamente alle attività ed aree di rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati. E' altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'Ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/2001. Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un

adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del modello. Il modello, ancora, deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività svolta, nonché della storia della società/ente); e

(iii) **attuale** nella sua predisposizione (ovvero un modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività di impresa. In tal senso l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di verificare la necessità di aggiornare il modello. L'art. 7 del D.lgs. 321/2001 stabilisce che l'efficace attuazione del modello contempli una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorquando siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società/ente).

L'adozione del modello deve essere necessariamente completata dall'efficace e concreta attuazione dello stesso e dal suo aggiornamento e sviluppo tendente a mantenere il rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione. Invero l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

L'eventuale verifica delle responsabilità contemplate dal Decreto del singolo Ente è, come anticipato, attribuita al giudice penale (nell'ambito del procedimento penale conseguente alla commissione di uno dei Reati) che verifica l'idoneità del modello adottato e la sua reale esecuzione e messa in opera.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

L'adozione e l'efficace attuazione del modello consentono dunque agli Enti, da un lato, di beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto e, dall'altro, di ridurre il rischio di commissione dei reati.

In definitiva, per poter beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto, si possono identificare due ambiti di intervento:

- identificazione dei rischi (c.d. *risk assessment*), ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in forma quali/quantitativa la possibilità di verificarsi dei reati previsti;
- progettazione di un sistema di controllo (nel Decreto identificati come "protocolli"), ossia il sistema organizzativo dell'Ente in grado di prevenire e

contrastare efficacemente i rischi identificati, in modo che chiunque violi tale sistema debba mettere in atto comportamenti contrari alle disposizioni del modello.

Nello specifico, il sistema di controllo prevede:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo adeguato sotto il profilo della definizione dei compiti, delle deleghe e delle procure;
- un sistema di procedure manuali ed informatiche chiare e costantemente aggiornate;
- un sistema di controllo di gestione che possa segnalare tempestivamente situazioni di criticità, con particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- un'efficace comunicazione del modello al personale;
- una formazione specifica e continua per tutto il personale interessato.

Queste componenti del sistema di controllo devono prevedere principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e di tracciabilità dei processi;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'OdV.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio e disciplinare, applicabile agli amministratori, ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.

Una parte qualificante del modello riguarda, infine, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, un organismo di controllo, che deve vigilare sull'effettivo funzionamento del modello e che, in caso di inadeguatezza, deve proporre alle funzioni aziendali interessate i cambiamenti necessari.

Si precisa che il presente Modello di Endiasfalti S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria nel mese di marzo del 2002 (ultimo aggiornamento, giugno 2021). E' comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i modelli predisposti dagli Enti

possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO

Endiasfalti S.p.A. opera dal 1971 nel settore delle costruzioni stradali con un processo produttivo che può essere sintetizzato nelle seguenti attività principali:

- Produzione e vendita di conglomerati bituminosi e misti cementati ad elevate prestazioni, attraverso specifici impianti di ultima generazione e laboratori di proprietà;
- Esecuzione di lavori edili stradali con assunzione delle commesse sia da Committenti pubblici che Privati (pavimentazioni, fognature, acquedotti, opere fluviali ed idrauliche ed urbanizzazioni);
- Noleggio di scarificatrici stradali e spazzatrici.

La perfetta integrazione organizzativa e logistica di queste tre fasi, che hanno come punto di riferimento il sito produttivo di Agliana (PT), consente all'impresa di operare con una notevole efficienza traducibile sia in termini di qualità delle opere realizzate che in termini di rapidità di esecuzione ed economicità.

L'organizzazione attuale, fondendo l'esperienza nella costruzione di strade e la conoscenza nella produzione e commercializzazione dei conglomerati bituminosi, fornisce ai Clienti un supporto non solo operativo, ma anche di consulenza globale per tutto ciò che riguarda la manutenzione ordinaria e straordinaria delle pavimentazioni stradali.

Negli ultimi 20 anni le pavimentazioni sono state maggiormente sollecitate dal traffico veicolare a causa dell'incremento dei carichi per asse e del numero di mezzi circolanti lungo la rete viaria.

Una presa di coscienza, da parte della società, nei confronti di temi quali la sicurezza stradale, il comfort di guida, l'inquinamento e la rumorosità prodotti dal traffico, hanno quindi orientato i progettisti alla ricerca di soluzioni finalizzate all'aumento della resistenza e della vita utile delle sovrastrutture.

In questo contesto, grande attenzione è stata data alla qualificazione prestazionale delle miscele bituminose, largamente utilizzate nelle pavimentazioni, mediante l'adozione di prove di laboratorio più attendibili nella previsione delle prestazioni attese in sito.

Per questo l'azienda, è dotata di un Laboratorio analisi, che grazie al continuo monitoraggio dei processi produttivi, nonché degli studi mirati al perfezionamento e all'innovazione, offre un tangibile miglioramento sul piano tecnico, nonché un'assistenza continuativa al Cliente.

La notevole qualità raggiunta dai materiali prodotti, ha permesso alla Endiasfalti S.p.A. di essere scelta come fornitore nella realizzazione di importanti opere ultimamente realizzate nel nostro territorio.

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di

organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
Considerato il contesto normativo di riferimento in cui Endiasfalti S.p.A.. opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole attualmente esistenti formando, insieme al Codice Etico, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità. Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che sarà comunque perfezionato ed aggiornato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

Endiasfalti S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società, affinché vengano edotti delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle regole ivi delineate e tengano comportamenti corretti e trasparenti in conformità ai precetti e procedure definiti dalla Società, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.
In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- determinare, in tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società (amministratori, personale della Società, collaboratori esterni, *partners*, ecc.), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre

che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare nell'ambito dell'organizzazione la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- individuare un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel modello in linea con lo Statuto dei Lavoratori e con il Contratto Nazionale di Lavoro. Il sistema disciplinare viene attuato su principi di contraddittorio e proporzionalità in un quadro di trattamento paritario di tutte le diverse categorie di soggetti demandati al rispetto dei contenuti del modello;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporne l'aggiornamento qualora vi siano state significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti organizzativi o mutamenti delle attività della Società;
- fornire una adeguata formazione degli Esponenti Aziendali (inclusi i Dipendenti) e di coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui ai Destinatari, in merito alle attività comprese nelle Aree di Rischio (che possono comportare il rischio di realizzazione dei Reati) e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
- diffondere e affermare una cultura di impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente modello;
- diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- assicurare il principio della separatezza delle funzioni;
- assicurare la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- definire dei poteri autorizzativi coerenti con la responsabilità assegnate;
- garantire la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- attribuire all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla società;
- prevedere che la determinazione degli obbiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obbiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nell'impresa, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
- consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del dipendente, in conformità al regolamento aziendale adottato in materia;
- consentire alla Società ed agli organi di controllo preposti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

L'adozione del Modello, così come i successivi aggiornamenti, è stata preceduta da un'attività di rilevazione delle aree di rischio (cd. "risk assessment") sulla base di quanto previsto dal Decreto e sulle indicazioni presenti nelle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001"* elaborate da Confindustria. Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere per far fronte alle criticità emerse.

In particolare, l'attività svolta ha tra l'altro avuto l'obiettivo di analizzare la situazione attuale dal punto di vista di sistemi e procedure esistenti (c.d. "As is Analysis") e individuare le criticità connesse (c.d. "Gap Analysis") al fine di aggiornare il sistema organizzativo, di gestione e di controllo della Società alle nuove realtà aziendali e legislative.
Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto pertanto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di Endiasfalti S.p.A. in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.
Il Modello è formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale, quest'ultima a sua volta ripartita in diverse sezioni (numerate mediante lettere), riferite alle diverse tipologie di Reato ritenute rilevanti ai fini del Decreto con riferimento alle Attività Aziendali della Società.
In estrema sintesi:
(i) la Parte Generale contiene una necessaria introduzione e cenni sulla normativa, principi e disciplina di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sulla struttura organizzativa della Società, struttura e funzionamento del Modello stesso, sulla formazione del personale e sulla diffusione del Modello in azienda e presso i terzi, sulle modalità necessarie per un periodico aggiornamento dello stesso, nonché sul funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del Sistema Disciplinare concernente la violazione del Modello e del Codice Etico;
(ii) la Parte Speciale è dedicata all'illustrazione delle attività considerate a rischio di Reato ai sensi del citato Decreto insieme alle relative misure attuate, o in sede di attuazione, da parte della Società al fine di prevenire tali rischi:

- **Sezione "A": Reati contro la P.A.**
- **Sezione "B": Reati societari**
- **Sezione "C": Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro**
- **Sezione "D": Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**
- **Sezione "E": Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- **Sezione "F": Reati Ambientali**
- **Sezione "G": Corruzione tra privati**
- **Sezione "H": Reati tributari**

2.2 LA METODOLOGIA DI *RISK ASSESSMENT*

L'art. 6 del Decreto prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.
Pertanto, si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle aree a "rischio di reato" o aree "sensibili", così come richiesto dalla normativa in questione.

Ogni Ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione e nell'aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto della peculiarità di ciascuna di esse e del contesto in cui la Società opera.
La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sottoprocessi.
L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "*risk assessment*", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con la Direzione aziendale e con altri soggetti individuati dalla stessa Direzione;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono, cioè, processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.
Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati (c.d. "**Risk Assessment**").

2.3 ATTIVITÀ RIFERIBILE AL VERTICE AZIENDALE

Come già richiamato nel precedente paragrafo 1.1, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il reato da cui può scaturire la responsabilità dell'Ente, può essere realizzato tanto dal soggetto in posizione apicale, quanto dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza.
Il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice che sia la Società a dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.
Nel caso di reato integrato dal vertice, non è inoltre sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia stato omesso o carente il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.
Partendo da queste premesse, si rileva che l'Organo Amministrativo, nonché i Responsabili delle singole Funzioni, risultano essere destinatari naturali delle previsioni

normative incriminatrici per le quali è configurabile la responsabilità ai sensi del Decreto.
Inoltre, alcuni reati ai quali il Decreto ricollega la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono reati c.d. "propri", i quali possono essere realizzati soltanto da soggetti che rivestono una determinata qualifica soggettiva (es. per i reati societari, i soggetti attivi individuati dalla norma sono esclusivamente gli amministratori, i sindaci, i liquidatori, il Responsabile di Funzione preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coloro ai quali, per effetto dell'art. 2639 c.c., si estende la qualifica soggettiva). Per effetto di tale indicazione normativa, si ritiene necessario che l'attività di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza abbia ad oggetto anche l'operato dell'Organo Amministrativo, nonché dei Responsabili delle singole Funzioni.

2.4 ADOZIONE DEL MODELLO

2.4.1 Adozione ed attuazione del Modello

Il presente documento è "un atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità con quanto disposto dal Decreto; pertanto, la sua adozione e le modifiche che interverranno sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo della Società.
È, inoltre, cura dell'Organo Amministrativo provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.
A tal fine l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- predisporre il programma di verifica dell'attuazione del Modello, e ad individuare la dotazione delle risorse necessarie per la sua realizzazione;
- verificare, previa dotazione delle risorse necessarie, il programma di attuazione del Modello predisposto dall'Organo Dirigente;
- verificare e se del caso definire la struttura del sistema dei flussi informativi e dei relativi supporti informatici e, in base ai contenuti del Modello, verificarne l'attuazione;
- monitorare l'applicazione del Modello.

Spetta all'Organo Amministrativo il compito di provvedere alla predisposizione e alla realizzazione del programma di attuazione del Modello, operando di concerto con l'Organismo di Vigilanza a cui competono le attività di verifica.
L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili;
- dai Responsabili delle varie Funzioni della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

2.4.2 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. "Destinatari"):

- Organi Sociali ed esponenti aziendali;
- tutto il personale di Endiasfalti S.p.A. e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità meglio descritte successivamente.
Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai:

- soggetti esterni

(intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i *partner* commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi. Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.
I dettami del Codice Etico e del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità indicate nel seguito.
L'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il dovere di comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo fatti e circostanze inerenti la propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali aggiornamenti da apportare al Modello.

2.4.3 Comunicazione e diffusione del Modello

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello.
Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.
L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.
Inoltre, i consulenti e i collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 DESCRIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

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.

3.2 COMPOSIZIONE E NOMINA

Il Decreto non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monocratica che collegiale. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo anche soggetti interni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Inoltre, qualora l'ente risulti dotato di un Collegio Sindacale/Sindaco unico (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal Decreto (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale/Sindaco unico. Su tale punto, però si ritiene preferibile non attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale/Sindaco unico.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo che provvede mediante apposita delibera consiliare, determinandone anche la durata. L'incarico è rinnovabile.

Se l'Organo Amministrativo stabilisce di attribuire i compiti dell'Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale/Sindaco unico, ove presente, la durata dell'incarico è pari a quella stabilita nella delibera assembleare di nomina del Collegio, in modo tale da allineare i rispettivi termini di scadenza. Inoltre, la cessazione dell'ufficio di sindaco pone automaticamente a termine l'incarico e i compiti rientranti nel ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza. Con particolare riferimento al Presidente del Collegio Sindacale/Sindaco unico, egli è Presidente anche dell'Organismo di vigilanza.
L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale/Sindaco unico se nominato.
La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla struttura.
L'Organismo di Vigilanza può disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito regolamento.

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:

- verifica dell'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi, dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni, nonché dalle attività di controllo svolte;
- vigilanza sull'effettività del Modello, e cioè sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, il Modello istituito e le procedure adottate;
- formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
  - rilevanti modifiche dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
  - modifiche normative.

  Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento all'Organo Amministrativo e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo all'Organo Amministrativo.

- segnalazione 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;
- predisposizione, su base almeno annuale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente;
- trasmissione al Collegio Sindacale/Sindaco unico (ove presente) della relazione di cui al punto precedente.

Si precisa inoltre 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;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni (cfr. paragrafo seguente).

In considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed *in primis* delle funzioni preposte al controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.

Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo deve svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello deve:
  - condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
  - definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
  - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello deve:
  - promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
  - effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - proporre all'Organo Amministrativo l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione deve:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;

- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con l'Organo Amministrativo e con il Collegio Sindacale/Sindaco unico e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.4 I REQUISITI

Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

• ***autonomia e indipendenza***: la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza.

L’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società, ad esempio a livello economico, personale o per situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.
L’OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto del suo controllo. Inoltre, deve essere garantita all’OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare all’Organo Amministrativo nel suo complesso.
Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all’Organo Amministrativo;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario, cioè, che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo / operativo e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

• ***professionalità***: l’OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sul lavoro e ambiente.
Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, e sia una adeguata competenza in materia di auditing e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.), le metodologie connesse al flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei

punti di debolezza della struttura aziendale, le tecniche di intervista ed elaborazione dei questionari, nonché le metodologie di campionamento statistico e di individuazione di frodi.
Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
• ***continuità d'azione***: l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.
Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è anche dotato di un adeguato budget ed adeguate risorse.
• ***onorabilità e assenza di conflitti di interessi***: tale requisito va inteso nei termini di cui ai successivi paragrafi.
Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati deve essere fornita all'Organo Amministrativo al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui curriculum vitae è brevemente descritto nel corso della seduta.
In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti esso è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno delle funzioni di controllo interno, di compliance e di gestione dei rischi), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.
Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

Onorabilità e assenza di conflitti di interessi
Costituisce una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza anche in primo grado, non definitiva, o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, o il fallimento.

Il verificarsi di una sola delle condizioni di cui sopra comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. L'Organo Amministrativo accertata la sussistenza della causa di decadenza provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

I componenti dell'Organismo non dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse; la non sussistenza di tale precetto costituisce ulteriore causa di ineleggibilità.

I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.
Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo o del Collegio Sindacale/Sindaco unico della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con ì soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;
- non essere legati alla società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto a informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV e l'Organo Amministrativo.
La revoca per giusta causa è disposta con delibera dell'Organo Amministrativo, previo parere del Collegio Sindacale/Sindaco unico, dal quale l'Organo Amministrativo può discostarsi solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Amministrativo nomina senza indugio il nuovo OdV.
Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui sopra.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e per tale devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero OdV, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV.

3.5 LE RISORSE

L'Organo Amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.
Per quanto attiene le risorse umane, l'Organo Amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV stesso.
Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziate presso l'OdV e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.
Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che l'Organo Amministrativo provvede ad assegnargli in sede di nomina.
Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.
In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.
Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Organo Amministrativo.

3.6 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, una volta nominato, può redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.
In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno possono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

3.7 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società (ed in primis all'Organo Amministrativo), in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.
L'Organismo può rivolgere comunicazioni all'Organo Amministrativo in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.
L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in ogni tempo, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.
Esso, inoltre, si coordina, là dove le circostanze o particolari motivi d'urgenza lo richiedano, con il Presidente e l'Amministratore Delegato.
Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente dell'Organo Amministrativo;
- la seconda, su base periodica, attraverso cui l'OdV relaziona per iscritto, con cadenza annuale, all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale/Sindaco unico, se presente, sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Ogni anno, l'Organismo trasmette all'Organo Amministrativo un rapporto scritto sull'attuazione del Modello che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;

- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

All'Organismo di Vigilanza possono, inoltre, essere richieste informazioni o chiarimenti da parte del Collegio Sindacale/Sindaco unico, se presente, e l'Organismo può, se ritenuto necessario o opportuno, inviare comunicazioni agli stessi.
La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con maggiori garanzie di indipendenza.

3.8 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.
E' istituito un sistema di reporting dalle singole Direzioni e Funzioni in favore dell'OdV, la cui analisi è fonte di approfondimento e, eventualmente, di ulteriore indagine. Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo "a rischio" deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le eventuali motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.
L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità.

Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.
Successivamente, il D. Lgs., n.24 /2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.
Più nel dettaglio, il D.Lgs., n. 24/2023 ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing, ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti, ma anche incrementando il numero di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione. In tal modo, è stata estesa la tutela non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei

soggetti c.d. “facilitatori”, ossia coloro che assistono “una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata” e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.
Endiasfalti S.p.A. si è già dotata, nel rispetto dei termini di legge, del sistema di “Whistleblowing” previsto dal D. Lgs. 24/2023.
Il citato sistema Whistleblowing, da intendersi parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l’integrità dell’Ente.
Nell’ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l’integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione della Segnalazione è un soggetto esterno alla Società (ossia l’Organismo di Vigilanza - nominato ex art. 6 d. lgs. 231/2001). Il Responsabile della gestione della segnalazione e, quindi, l’OdV, ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell’autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).
In conformità alla normativa, sono stati costituiti più canali che, ai fini della tutela dell’ente, consentano segnalazioni. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l’identità del segnalante. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta o orale e potranno arrivare a conoscenza dell'OdV mediante specifici canali riservati, attraverso l’apposita piattaforma informatica predisposta e accessibile tramite link dal sito internet aziendale.
Per una analisi più dettagliata, si fa espresso rimando alla “**Procedura Whistleblowing**” aziendale, allegata al presente Modello e parte integrante dello stesso (cfr. **Allegato 3**), di cui la Società si è dotata.
La procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (whistleblowing) relative a possibili frodi, reati, illeciti o di qualunque condotta irregolare o contraria al Codice Etico e M.O.G.C. aziendali o alle normative previste del Decreto ed applicabili alla Società, nonché alle previsioni del sistema Anticorruzione e Parità di Genere.
In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.
La Società ha provveduto a dotarsi degli strumenti necessari all’effettuazione e alla gestione delle segnalazioni, come esposto in procedura e al fine di garantirne la sicurezza e le necessarie tutele di riservatezza per i Segnalanti e i Segnalati, così come previsto dalla legge.

La società ha inoltre nominato soggetto Gestore delle Segnalazioni ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 l'O.d.V. della Società, con durata allineata all'incarico di O.d.V. e attribuendogli il relativo specifico compenso.
La società ha inoltre provveduto a comunicare l'adozione della presente procedura alle organizzazioni sindacali di riferimento e a dare massima diffusione all'interno della società delle delibere di cui sopra.
Endiasfalti S.p.A. è pienamente consapevole che l'implementazione di meccanismi di protezione del denunciante da eventuali ritorsioni rappresenta un forte incentivo all'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno dell'ente, che resterebbero altrimenti sommerse e che pertanto il c.d. whistleblower va individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell'ente di appartenenza.
Sulla base delle valutazioni emerse dalle attività di verifica e controllo, il Gestore delle Segnalazioni - OdV potrà comunicare all'Organo Amministrativo le proposte di aggiornamento e di integrazione del Modello alla luce dei requisiti descritti nel Decreto, e ai principi di riferimento, nonché sulla corretta attuazione dello stesso.

3.9 SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia di condotte illecite o di violazioni del Modello effettuate a tutela dell'integrità della Società, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, il perseguimento dell'interesse dell'integrità della Società nonché della prevenzione e della repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.
Quanto sopra non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o la persona fisica interessata.
Si precisa che la rivelazione di notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto.

3.10 IL COORDINAMENTO CON LE DIREZIONI AZIENDALI

Tutte le Direzioni e funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.
L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad es., consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in

funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.
Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

3.11 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.
A tal fine, l'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle varie funzioni.
La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dall'Organismo stesso con i rispettivi Responsabili Interni dei processi sensibili, che si attengono alle modalità ed alle tempistiche concordate.
Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Sezioni della Parte Speciale, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Sezioni della Parte Speciale o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza.
Le varie funzioni aziendali a rischio di reato hanno l'obbligo di dare informazioni all'OdV in merito a:
a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).
Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema organizzativo e di controllo interno di un'azienda (c.d. "ambiente di controllo") è strettamente legato ai suoi processi, al modo con cui vengono governati e alla loro integrazione.

Nella progettazione e implementazione di un adeguato sistema di controllo occorre tenere in considerazione una serie di fattori tra loro strettamente legati, quali:

- struttura organizzativa e contesto operativo;
- valutazione dei rischi;
- attività di controllo;
- sistema delle comunicazioni;
- sistema di monitoraggio.

In questo contesto per "ambiente di controllo" si intende la struttura organizzativa della società costituita dall'insieme delle persone ivi operanti, con le proprie qualità, i propri valori etici e le proprie competenze, e del contesto nel quale essi operano.

I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono:

- integrità, valori etici e competenza del personale;
- filosofia e stile gestionale del *management*;
- modalità di delega delle responsabilità;
- organizzazione e sviluppo professionale del personale;
- capacità di indirizzo e guida dell'Organo Amministrativo;
- organi di controllo interni ed esterni.

Le persone costituenti l'ambiente di controllo, nell'espletamento delle proprie attività, si avvalgono del sistema di controllo interno della Società che è costituito dall'insieme degli "strumenti" volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità e integrità delle informazioni finanziarie e operative, conformità a leggi, regolamenti e contratti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi.
Il sistema di controllo interno si delinea mediante principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi (Organo Amministrativo, Responsabili di Funzioni, addetti ecc.).

4.1 AMBIENTE DI CONTROLLO

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società sono orientati a rendere la struttura organizzativa della stessa conforme alle disposizioni contenute nel Decreto ed idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Endiasfalti S.p.A. si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.
La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo assume la forma di un Amministratore unico, il quale è investito della gestione della Società, e compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Organo di controllo

L'Organo di controllo, consistente in un Collegio Sindacale a cui è affidata anche la funzione di revisione legale, è investito del controllo di legalità e di quello contabile.

Assetto organizzativo

Il modello strutturale della Società potrà articolarsi, a seconda delle specificità e ampiezza delle problematiche, in Funzioni.
A capo dell'organizzazione è collocato l'Organo Amministrativo.
E' inoltre presente un institore la cui procura attribuisce poteri gestionali in merito al settore gare di appalto.
I vari Responsabili di Funzione riportano all'Organo Amministrativo.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un documento, l'**Organigramma**, nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa. In tale Organigramma (cfr. **Allegato 2**) in particolare, sono specificate:
- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Funzioni aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tale documento declina la struttura organizzativa ed è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. Il documento è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società anche attraverso la loro pubblicazione sulla rete aziendale intranet e/o tramite affissione in bacheca.

I Principi generali

Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitavi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza devono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Le procedure operative, gli ordini di servizio e i sistemi informativi devono essere coerenti con le politiche della Società e del Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dei principi contabili statuiti;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

Gestione dei processi e flussi finanziari

Fermo restando quando disciplinato nelle relative Sezioni del Modello, nel presente paragrafo sono descritti gli elementi fondamentali delle specifiche procedure interne previste per i processi di gestione della finanza dispositiva, in quanto processi da cui può derivare un utilizzo improprio degli strumenti di provvista e la creazione di cosiddetti "fondi occulti" che possono essere utilizzati per la commissione di reati.

In particolare, le specifiche procedure interne relative alla finanza dispositiva possono essere di seguito rappresentate:

a) esistenza di attori diversi, operanti nelle seguenti fasi/attività del processo:
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione;
- effettuazione del pagamento;

- controllo/riconciliazioni a consuntivo;

b) esistenza di limiti all'autonomo impiego di risorse finanziarie mediante la determinazione di livelli autorizzativi per la disposizione di pagamento, articolati in funzione dell'importo e della natura dell'operazione;

c) esistenza e diffusione di *specimen* di firma in relazione ai livelli autorizzativi definiti per la disposizione di pagamento;

d) tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo.

In generale, eventuali modalità non standard devono essere considerate "in deroga" e, pertanto, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Principi e schemi di controllo

Fermo restando quando disciplinato nelle relative Sezioni del Modello, al fine della redazione/integrazione delle procedure di controllo, di seguito sono riportati i principi cui devono essere improntate le specifiche procedure volte a prevenire la commissione dei Reati.

Inoltre, sono descritte le procedure dirette a regolamentare i processi di gestione dei flussi finanziari che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, tutte le funzioni.

L'approvazione delle procedure deve essere affidata a personale diverso dal responsabile di struttura che svolge l'attività da regolamentare, ma allo stesso tempo deve prevedere il contributo da parte di coloro che dovranno applicarla.

Le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- ***tracciabilità***: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; 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;

- ***separazione di compiti***: non deve esserci identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:

- a nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;

- ***poteri di firma e poteri autorizzativi***: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;

- ***archiviazione/tenuta dei documenti***: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- ***documentazione dei controlli***: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
- ***riservatezza***: l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, deve essere motivato e consentito solo al soggetto competente in base alle norme interne, o a suo delegato, al Collegio Sindacale/Sindaco unico, se nominato, e all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, con riferimento sia alle attività individuate che ad ogni singola funzione aziendale, devono essere riportati i seguenti schemi di controllo:
- una breve descrizione delle principali fasi che caratterizzano in genere l'attività; con riferimento invece alle singole Funzioni una breve descrizione delle principali attività svolte;
- le procedure di controllo, volte a contrastare (ragionevolmente) le possibilità di violazione delle regole contenute nel presente Modello, differenziate, ove necessario e/o possibile, in relazione ai reati previsti;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza per evidenziare le aree da investigare e tenere sotto controllo.

4.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Gli obiettivi di ciascuna Funzione devono essere definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere gli stessi chiari e condivisi.
Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente il monitoraggio e l'aggiornamento.
Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.
I processi di innovazione relativi a servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere la valutazione dei rischi relativi.

4.3 ATTIVITÀ DI CONTROLLO

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale/di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.
Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Funzioni, in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti selezionate e monitorate.

4.4 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONE

Deve essere previsto un sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso i vertici societari (Organo Amministrativo).
I sistemi informativi amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
I meccanismi di sicurezza devono garantire la protezione e l'accesso fisico e/o logico ai dati e ai beni delle varie strutture, seguendo il criterio delle competenze, delle funzioni e delle necessità operative.

4.5 MONITORAGGIO

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al costante adeguamento.

FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

5.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

E' in quest'ottica che la Società, con il fattivo e concreto supporto dell'OdV in coordinamento con le varie funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico.

Più in particolare il Modello è comunicato formalmente ad ogni componente degli organi sociali ed è, altresì, comunicato formalmente a tutti i Soggetti Apicali ed è diffuso ai Dipendenti della Società mediante pubblicazione sulla intranet aziendale ed eventualmente, tramite consegna individuale.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice Etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in

relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.
I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.
Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico), ivi compreso il sistema intranet aziendale, qualora accessibile dal destinatario. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

5.2 INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Endiasfalti S.p.A.. dà evidenza a tutti i membri esterni con i quali intrattiene relazioni di affari, sociali ed istituzionali di aver adottato il Modello.
Allo scopo di diffondere i principi di riferimento e le azioni che esso pone in essere per prevenire la commissione di reati, sono pubblicate presso una sezione specifica del sito internet aziendale, consultabile dall'esterno e costantemente aggiornata, il Codice Etico e le principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.
Inoltre, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che li rendano edotti dall'esistenza del Modello e che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle disposizioni e procedure ivi contenute.
Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello, verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

5.3 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.
Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;

- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dalla Società, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, alla Funzione preposta che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa l'Organo Amministrativo dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, eventualmente anche dopo sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello") o delle relative procedure.
Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello o nelle relative procedure nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:
a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").
L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.
A tal fine Endiasfalti S.p.A. (di seguito anche la "Società") prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.
Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio ogni violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.
Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficacie, viene affisso all'interno dei locali della Società, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.
La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno

trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

6.2 CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'OdV.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

a) violazioni non connesse alle attività sensibili;
b) violazioni connesse alle attività sensibili;
c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
9. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
10. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;

11. la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
12. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
13. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
14. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
15. l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Si precisa che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
Sono pertanto sanzionabili tutti quei comportamenti in violazione del cd. "Testo Unico sulla Sicurezza", e delle disposizioni interne adottate dalla Società in applicazione dello stesso.

6.3 IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.
Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.
E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.
Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.
All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

6.4 MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.
I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.
Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.
Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La Società rende edotti i propri Dipendenti del fatto che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.).
Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.
La violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.
In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari indicate nel seguito.

6.4.1 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.
La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:
- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

6.4.2 Operai, impiegati e quadri

Fermo quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti, le seguenti infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento di multa e di sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Licenziamento per giustificato motivo

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per le famiglie di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro e di reati ambientali), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/01.

Licenziamento per giusta causa

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

6.4.3 Personale dirigente

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello - ovvero l'altra della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni - in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, potrà anche essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia

munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare può comportare anche la revoca della procura stessa.

6.5 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non dovrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'OdV.
Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV.
All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.6 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, un Sindaco o un Revisore, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo stesso, così come all'Organo di Controllo, mediante relazione scritta.

6.6.1 Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo, previa consultazione vincolante dell'Organo di Controllo, applica ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:
- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- sospensione temporanea della carica;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera dell'Organo di Controllo, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile e la possibilità di denunzia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile.

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.
Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dei componenti dell'Organo Amministrativo, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

6.6.2 Sindaci e Revisori

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello o con il Codice Etico che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.7 PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Organo Amministrativo nella sua collegialità, sentito l'Organo di Controllo.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.8 SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI

Nel caso in cui si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'OdV informa il Presidente e il Responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

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

La Società si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico o nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
b) l'applicazione di una penale o 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 D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico o nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto della Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.

6.9 CONTRADDITORIO

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

La Società o il Datore di Lavoro deve provvedere a formulare la contestazione dell'addebito, in modo tempestivo e specifico.

Al Destinatario della contestazione, in relazione al ruolo ricoperto, la Società assicura la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato.
Solo dopo la ricezione di dette giustificazioni, o scaduto il termine per presentarle, la Società potrà procedere con l'eventuale applicazione delle sanzioni previste.

6.10 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

È assolutamente vietato ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti dalla Società e che non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno alle condizioni prescritte dall'art 16 del D.Lgs. 24/2023.
Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:
a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunita' economiche e la perdita di redditi;
l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che puo' comportare l'impossibilita' per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
Ogni eventuale atto ritorsivo commesso all'interno della struttura organizzativa viene punito dalla Società con l'applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore dell'iniziativa, oltre ad essere reputato nullo e privo di qualsivoglia efficacia nel contesto del rapporto giuslavoristico intercorrente con il dipendente colpito (ad es.

il segnalante ingiustamente demansionato verrà reintegrato senza ritardo nella propria posizione lavorativa).
Di più, a supporto della persona segnalante, è istituito presso ANAC un registro dei soggetti del Terzo settore adibiti a fornire sostegno ai c.d. whistleblowers. L'elenco riporta soggetti convenzionati con l'Autorità Anticorruzione. Le misure di sostegno fornite dagli enti inseriti nell'elenco consistono in: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.
Si ricordi che affinché sia applicabile la tutela del segnalante a norma dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023 deve essere inderogabilmente rispettato il seguente postulato: "*al momento della segnalazione …, la persona segnalante … aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, … fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 24/2023*;"
Chi segnala, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranza personali.
In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, l'Istituto avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

ALLEGATI

Gli allegati di seguito elencati sono parte integrante del presente Modello.

Nr. allegato	***Descrizione***
Allegato 1	Codice Etico
Allegato 2	Organigramma
Allegato 3	*Whistleblowing* - Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza