OEMpv S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Storico delle versioni		
	Data approvazione del CdA	Descrizione Revisione
1	11/09/2023	Prima emissione aggiornata con i reati nel perimetro del Decreto a novembre 2022, con gli ultimi aggiornamenti afferenti la governance
2	16/12/2024	Aggiornamento con i reati inclusi nel catalogo dei reati del D.Lgs.231 del 2001 al 4 ottobre 2024 e con le modifiche afferenti alla governance aziendale, e quelle relative al D.Lgs.24 del 2023 relative alle segnalazioni riservate (Whistleblowing)

INDICE

1. INTRODUZIONE 4

1.1 PREMESSA 4
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 5
1.3 AMBITO SOGGETTIVO DEL D.LGS. N. 231/2001 5
1.4 LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001 6
1.5 PRESUPPOSTI PER L'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ALL'ENTE 14
1.6 LE SANZIONI 15
1.7 LE MISURE CAUTELARI 16
1.8 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 17
1.9 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 17
1.9.1 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 19

2. LA SOCIETÀ 20

2.1 DESCRIZIONE 20
2.2 GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ 20

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 21

3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 21
3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO E METODO DI LAVORO 21
3.3 MAPPATURA AREE A RISCHIO 22
3.4 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 25
3.5 STRUTTURA DEL MODELLO 26
3.6 DESTINATARI DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO 27
3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEI DOCUMENTI ALLEGATI 27

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 28

4.1 RUOLO E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
4.2 NOMINA, COMPOSIZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 29
4.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 30
4.5 DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEL SEGNALANTE 31

5. RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI 32

5.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI 32
5.2 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER PERSONALE SUBORDINATO 32
5.3 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER GLI ORGANI SOCIALI 32
5.4 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI IN MERITO ALLA SEGRETEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 32
5.5 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI IN MERITO ALLA SEGRETEZZA DELLE SEGNALAZIONI O SEGNALAZIONI INFONDATE 32

6. ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE 33

6.1 PREMESSA 33
6.2 ISTRUTTORIA 33
6.3 ADOZIONE DELLE SANZIONI E DEI PROVVEDIMENTI 33

7. SISTEMA DISCIPLINARE 35

7.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE 35
7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI 35
7.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 37
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 37
7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE 37
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI 37

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE 38

8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ IN MERITO AL MODELLO ORGANIZZATIVO E DOCUMENTI COLLEGATI 38

9. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO 40

ALLEGATI

- Codice Etico
- Analisi dei rischi ai sensi del d.lgs.231/01
- Organigramma
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Statuto
- Visura contenente deleghe e procure
- Elenco delle procedure afferenti il decreto
- Normativa aziendale in ambito di segnalazioni riservate ai sensi della normativa D.Lgs.24 del 2023 Whistleblowing

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Il presente documento, approvato e formalmente emesso dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "**CdA**") costituisce il **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito, anche, "**Modello**" o "**Modello 231**") predisposto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche, "**Decreto 231**"), dal OEMpv S.r.l. (di seguito, anche, "**OEMpv**" o "**società**" o "**azienda**").

Scopo essenziale del Modello è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo **volte a prevenire la commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231/2001**, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto della società, la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere, con i comportamenti personali, nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini del medesimo Decreto 231/2001.

Con la predisposizione del presente Modello, che si colloca nell'ambito di una perseguita ed opportuna azione preventiva contrapposta ad ogni illecito dell'Ente, conforme alla sua politica aziendale, la società ha quindi inteso assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito ipotizzabili sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva.

La società, movendo dal Decreto 231, ha pienamente rilevato e fatta propria la centralità del principio per cui il soggetto giuridico può, in caso di commissione di uno o più reati che lo vedono come beneficiario di un indebito vantaggio connesso, dimostrare la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, assecondando così l'effetto di un decisivo fattore esimente che determini la conseguente concentrazione della responsabilità, per ogni reato commesso, esclusivamente in capo al soggetto agente che ha realizzato materialmente l'illecito.

Il Modello 231, pertanto, si colloca al livello più elevato della piramide di regolamenti, procedure e istruzioni, con la conseguenza che qualsiasi regola della società, comunque denominata, deve essere coerente con i principi di fondo stabiliti dal Modello.

La suddetta estraneità, secondo la legge, può essere adeguatamente comprovata anche attraverso la dimostrata funzionalità di un'organizzazione interna attenta, in chiave di prevenzione reale, alla formazione della corretta volontà decisionale della struttura, nonché, altresì, generalmente attenta al corretto utilizzo di appropriate risorse professionali nell'ottica preventiva generale dei citati illeciti penali.

Il presente documento non descrive come opera OEMpv o come è strutturata la società in relazione a tutte le tematiche amministrative, di servizio ed organizzative, né descrive in dettaglio i processi interni, tuttavia, individua i principi e i criteri di fondo che devono essere seguiti in tutte le predette attività e relative decisioni.

D'altra parte, anche al di là delle prescrizioni del Decreto 231/2001, l'adozione del Modello 231 costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della società e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con lo stesso (beneficiari dei servizi, fornitori, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/2001.

1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ,* ha dato attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, nella quale il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Tale decisione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni [1].

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano il **PRINCIPIO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO** come conseguenza, come si vedrà di seguito, degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, nell'interesse o vantaggio dell'ente medesimo.

Più precisamente, per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità penale per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio stabilito dall'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'Ente, che viene definita amministrativa e che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (punito con sanzione amministrativa) ascrivibile all'Ente.

Tale responsabilità si colloca tra il sistema amministrativo e il sistema penale, introducendo così nell'ordinamento giuridico un vero e proprio "*tertium genus*" di responsabilità che si fonda sui principi cardine di quest'ultimo, sia sul piano processuale che sul piano sostanziale, rilevando i principi di legalità - con tutti i suoi corollari, ovvero riserva di legge, irretroattività, tassatività, divieto di analogia ed offensività - ed il principio di colpevolezza.

1.3 AMBITO SOGGETTIVO DEL D.LGS. N. 231/2001

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei soggetti destinatari dello stesso, vale a dire: *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;

[1] Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane etc.), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, C.S.M. etc.).

1.4 LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001

La Sezione III del Capo I del Decreto delinea in modo tassativo il **CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO** dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò principalmente in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti.

I reati-presupposto possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

a. DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, RICHIAMATI DAGLI ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO

Nel disposto dell'art. 24 del Decreto, sono ora compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.)
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)

Per quanto riguarda l'art. 25 del Decreto i reati ivi richiamati oggi sono:

- peculato (art. 314 c.1 c.p.)
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
- peculato mediante il profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- concussione (art. 317 c.p.)
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- corruzione per un atto contrario ai doveri d' ufficio (art. 319 c.p.)
- circostanze aggravanti (art.319-bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)
- induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

- abuso di ufficio (art. 323 c.p.)
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

b. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI, RICHIAMATI DALL'ART. 24-BIS DEL DECRETO

- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- 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.)
- estorsione (art. 629 c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- 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.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- 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 L. 133/2019)

c. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, RICHIAMATI DALL'ART. 24-TER DEL DECRETO

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, alla detenzione di materiale pornografico con minori, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente, acquisto e alienazione di schiavi, violenza sessuale, atti sessuali con minorenne, corruzione di minorenne, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina, (art. 416, c.p.)
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90)

- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.)

d. DELITTI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-BIS DEL DECRETO

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- alterazione di monete (art. 454 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 di opere dell'ingegno ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)

e. **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-BIS.1 DEL DECRETO**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.)
- 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.)

f. REATI SOCIETARI RICHIAMATI DALL'ART. 25-TER DEL DECRETO

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622)
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.)
- indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- 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.)
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis)

- 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.)
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio preliminare (art. 54 d.lgs. 19/2023).

g. DELITTI IN MATERIA DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUATER DEL DECRETO

- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale e 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 trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater-1 c.p.)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies-1 c.p.)
- sottrazione di beni e 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.)
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)
- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art.2)

h. **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUATER 1 DEL DECRETO**;

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583- bis c.p.)

i. **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO**

- 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* c.p.)
- pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.)
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.)
- tratta di persone (art. 601 c.p.)
- 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.)

j. **DELITTI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEXIES DEL DECRETO**

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 D.Lgs. 58/1998)
- manipolazione del mercato (artt. 185 D.Lgs. 58/1998)

k. **DELITTI 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, RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO**:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123)
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.)

l. **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, RICHIAMATI DALL'ART. 25-OCTIES DEL DECRETO**

- ricettazione (art. 648 c.p.)
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

m. **DELITTI IN MATERIE DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-OCTIES.1 DEL DECRETO**

- 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.)
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

n. **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE, RICHIAMATI DALL'ART. 25-NOVIES DEL DECRETO**

- 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, L. 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, L. 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 L. n. 633/1941 comma 1)
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 2)
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo,

cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da 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 L. n. 633/1941)

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

o. **REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA, RICHIAMATO DALL'ART. 25-DECIES DEL DECRETO**

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

p. **REATI AMBIENTALI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO**

- 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.)
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- reati di cui agli artt.259 della Legge n.152 del 3 aprile 2006 e 452-quaterdecies del c.p., relativi al traffico illecito di rifiuti
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
- reati di cui all'art.3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente

- art. 8 e art. 9 del d.lgs. n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali (art. 452-octies, c.p.)
- traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (art. 452-sexies c.p.)

q. **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE, RICHIAMATO NELL'ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO**

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

r. **DELITTI IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE RAZZIALE E XENOFOBIA RICHIAMATI DALL'ART. 25 - TERDECIES DEL DECRETO**

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

s. **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI, RICHIAMATI DALL'ART. 25 – QUATERDECIES DEL DECRETO**

- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989)

t. **REATI COSIDDETTI TRIBUTARI, RICHIAMATI DALL'ART. 25 – QUINQUIESDECIES DEL DECRETO**

- 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)
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 4 D. Lgs. 74/2000
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 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)
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

u. **REATI DI CONTRABBANDO, RICHIAMATI DALL'ART. 25 - SEXIESDECIES DEL DECRETO**:

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici, art. 40 d.lgs. 504/1995;
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati, art. 40-bis d.lgs. 504/1995;
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita, art. quinquies d.lgs. 504/1995;
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche, art. 41 d.lgs. 504/1995;
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche, art. 42 d.lgs. 504/1995;

- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche, art. 43 d.lgs. 504/1995;
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni, art. 46 d.lgs. 504/1995;
- Contrabbando per omessa dichiarazione, art. 78 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando per dichiarazione infedele, art. 79 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine, art. 80 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti, art. 81 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, art. 82 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento, art. 83 d.lgs. 141/2024;
- Contrabbando di tabacchi lavorati, art. 84 d.lgs. 141/2024;
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati, art. 86 d.lgs. 141/2024.quater D.P.R. 43/73)

v. **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE RICHIAMATI DALL'ART.25-SEPTIESDECIES DEL DECRETO**

- furto di beni culturali (art. 518-bis)
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter)
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater)
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies)
- violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies)
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies)
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies)
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies)
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies)
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

w. **RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI RICHIAMATI DALL'ART.25-DUODEVICIES DEL DECRETO**

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

x. **REATI TRANSNAZIONALI, INDICATI DALL'ART. 10 LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti)
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni)

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Il modello organizzativo fa riferimento al catalogo di reati del 4 ottobre 2024.

1.5 PRESUPPOSTI PER L'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ALL'ENTE

L'art. 5 del Decreto stabilisce i **CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE** alla cui sussistenza è subordinata la configurabilità in capo all'ente di una responsabilità amministrativa dipendente da reato.

La norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

1. il reato presupposto deve essere commesso nell'**interesse o a vantaggio dell'Ente**;
2. il reato presupposto deve essere stato **commesso da persone in posizione di vertice o da quelle sottoposte alla direzione o vigilanza delle prime** ossia da:
   a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "*soggetti in posizione apicale*");
   b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "*soggetti in posizione subordinata*" o *"soggetti sottoposti"*);
3. i soggetti agenti **non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto invece individuano i **CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE**, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere riconoscere la sussistenza di responsabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità "soggettiva" dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone in posizione apicale o subordinata:

A. **per i reati posti in essere dai soggetti apicali,** così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a), l'art. art. 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:
   - sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
   - è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (definito "Organismo di Vigilanza");
   - le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
   - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza interno all'ente.

B. per i **reati posti in essere dai soggetti sottoposti,** così come individuati all'art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 del Decreto stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni

caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

1.6 LE SANZIONI

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, disciplinate dagli **artt. 9 a 23 del Decreto 231**, sono le seguenti:

- ***sanzioni pecuniarie*** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- ***sanzioni interdittive*** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

  Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.
  Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
  i. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fatta eccezione per i reati di cui all'art. 25, che ai sensi della L. 3 del 9 gennaio 2019 ha una durata da 4 a 7 anni); in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

- ***confisca*** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;

- ***pubblicazione della sentenza*** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza viene pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p.. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice.

1.7 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.8 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Come già detto sopra, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'**art. 6** ***"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente"***, prevede che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del Modello è attribuita all'ente.

L'**art. 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*"** prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

In questo caso ne deriva che l'onere della prova è in capo all'accusa che deve dimostrare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del Modello.

1.9 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

A seguito dell'introduzione della L. 179/17 "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", è stato modificato l'art. 6 del d.lgs.231/01 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e c. 2-quater.

In particolare secondo il c. 2-bis i modelli di organizzazione devono contenere anche:

- uno o più canali (nonché un canale alternativo con modalità informatiche) che consentano di presentare segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di ritorsioni o discriminazioni dirette o indirette nei confronti del segnalante;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231, altresì, statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- 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.

Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Con specifico riferimenti ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies D.Lgs.231/01, l'art.30 del D.Lgs.81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (oggi ISO 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti

previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

1.9.1 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel 2004, 2008, 2014 e, successivamente, nel 2021 (di seguito, anche "Linee Guida")[2].

Tali Linee guida sono state utilizzate quali metro comparativo e guida operativa per la redazione del Modello posto che, in ogni caso, le stesse non hanno carattere vincolante pertanto il mancato rispetto di punti specifici del loro contenuto non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Nella definizione del Modello di Organizzazione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e protocolli;
- adozioni di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs 231/01 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;

Nelle relative Linee Guida, Confindustria precisa, inoltre, che le componenti del sistema di controllo debbano informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- sistema sanzionatorio.

[2] Le Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008, con riferimento agli aggiornamenti del 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

2. LA SOCIETÀ

2.1 DESCRIZIONE

OEMpv S.r.l. è una società attiva su tutto il territorio nazionale specializzata in gestione, conduzione e manutenzione di grandi impianti di produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, principalmente solare.

Attività di "Operation & Maintenance": si collocano nella fase successiva alla realizzazione dell'impianto e riguardano principalmente da un lato le operazioni di gestione dell'impianto volte a garantirne il corretto funzionamento, attraverso il costante monitoraggio ed il controllo a distanza dello stesso, dall'altro quelle attività di manutenzione dell'impianto, e del sito che lo ospita, necessarie a mantenerlo in piena attività.

Servizio di "Technical Asset Management": consiste nel predisporre una gestione dell'impianto tale da assicurare il corretto adempimento di tutte le prescrizioni tecniche e amministrative previste dalle normative di riferimento, in ambito ad esempio di gestione e custodia dei ricambi, di regolare calendarizzazione delle verifiche periodiche e di gestione della sicurezza.

Procedure di Revamping e Repowering: consistono rispettivamente nelle attività di ammodernamento tecnologico di un impianto al fine di ottimizzarne le performances incrementando notevolmente l'energia prodotta senza aumentare la potenza installata, e negli interventi atti invece ad aumentare la potenza installata, ad esempio incrementando l'estensione dell'impianto.

2.2 GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

La società ad oggi è rappresentata da tre soci Inei IV Holdings Sa arl con il 65% del capitale sociale, AIEM Group Srl con il 30%, Stefano Masiero con il 5%.

La governance societaria è definita nello statuto della società e nei patti parasociali.

A norma dello Statuto, gli **ORGANI DELLA SOCIETÀ** sono:

a) l'assemblea dei soci
b) il Consiglio di Amministrazione

Quest'ultimo è composto da 5 componenti, ed è dotato dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e responsabile per la strategia di investimento, crescita e disinvestimento perseguita dalla società, nonché per ogni operazione straordinaria.

La firma e la rappresentanza sociale di fronte a terzi e il giudizio spettano al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e agli Amministratori delegati, nell'ambito delle rispettive deleghe e secondo quanto precisato nello statuto.

Il Presidente e l'Amministratore delegato sono rappresentanti dell'impresa ai quali il CdA ha conferito specifici e poteri sia in forma disgiunta che congiunta per i dettagli dei quali si fa espressamente riferimento alla visura in allegato.

In ogni caso, facendo esplicito riferimento ad approvazioni, decisioni e autorizzazioni nelle attività aziendali critiche, la società ha deciso il primo responsabile e il secondo responsabile.

Altri elementi di Governance

La società ha deciso di avvalersi di una società di revisione per la revisione dei conti.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

OEMpv è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'impresa, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare quanto già esistente. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della OEMpv, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, la OEMpv ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'analisi ha interessato tutte le attività sensibili alla commissione dei reati indicati negli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinques, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies 25-quinquiesdecies., 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevincies del Decreto e negli articoli 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146.

3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO E METODO DI LAVORO

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto presenti al capitolo 1 ed al metodo di lavoro adottato, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:

- Creazione di un Gruppo di Lavoro per effettuare l'analisi;
- formazione sul D.lgs. 231/01 e sulle modalità di gestione del progetto a tutti le figure referenti delle diverse attività della Società;
- Individuazione delle attività aziendali "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
    - analisi dei documenti identificativi dell'Ente: es. statuto, deleghe, organigrammi;
    - analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo dell'Ente: es. regolamenti, manuali, procedure, contratti con fornitori;

  - interviste ai referenti di tutte le aree, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
  - identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
  - valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nella Società;
  - condivisione dell'analisi rischi con il gruppo di lavoro individuato dalla Società per gestire il lavoro di analisi;
- Presentazione dell'analisi dei rischi agli amministratori per la decisione sul perimetro del Modello di organizzazione e sul contenuto del Codice Etico da redigere;
- Valutazione, con l'ausilio dei responsabili, dei protocolli in essere e definizione dei nuovi protocolli finalizzati, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire le esigenze di controllo;
  - identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti;
  - condivisione dei protocolli con il gruppo di lavoro individuato dalla Società;
- Definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
  - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
  - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- Configurazione ed individuazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza anche nell'ottica della tutela della riservatezza delle segnalazioni e del segnalante secondo quanto previsto dalla L.179/2017, recepita dal D.Lgs.231/01 01 e della recente introduzione del D.Lgs.24 del 2023;
- Individuazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Condivisione dell'aggiornamento dell'analisi dei rischi e del Modello Organizzativo con l'Organismo di Vigilanza precedente alla sua formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione (si veda anche il paragrafo 3.7).

3.3 MAPPATURA AREE A RISCHIO

La Società ha eseguito la prima analisi dei rischi nei mesi di maggio e giugno 2021, la seconda nel giugno 2024. Il risultato del lavoro è allegato al Modello, dal quale risulta che alcune famiglie di reati, contenute nel d.lgs.231/01, sono state considerate potenzialmente applicabili ed altre inapplicabili per la Società.

L'esito dell'analisi è sintetizzato **in una prima tabella** dove viene riportata la valutazione del rischio per famiglie di reati, che ha solo una funzione riepilogativa e riporta il valore di rischio intrinseco delle famiglie di reato.
La scala di valori utilizzata per la valutazione del rischio è così composta: 0=Non Applicabile; B=Basso; M=Medio; A=Alto. Alla famiglia è assegnato il valore di rischio più alto che è stato dato ai singoli reati della famiglia. Per tutte le famiglie di rischio Non Applicabili ovvero con rischio Basso è stata riportata nota esplicativa.
Il livello di rischio indicato nella prima tabella, di seguito riportata, è quello intrinseco all'attività, cioè senza considerare le misure di mitigazione poste in atto dalla Società.

Reato - famiglia di reati	Livello di Rischio inerente
Art.24 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	**Medio**
Art.24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati	**Basso**
Art.24-ter Delitti di criminalità organizzata	**Basso**
Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	**Medio**
Art.25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	**N/A**
Art.25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio	**N/A**
Art.25-ter Reati societari	**Basso**
Art.25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	N/A
Art.25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	**N/A**
Art.25-quinquies Delitti contro la personalità individuale	**Basso**
Art.25-sexies Abusi di mercato	**N/A**
Art.25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	**Medio**
Art.25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.	**Basso**
Art.25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	**Basso**
Art.25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	**Basso**
Art.25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	**Basso**
Art.25-undecies Reati ambientali	**Medio**
Art.25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	**Medio**
Art.25-terdecies Razzismo e xenofobia	**N/A**
Art.25-quaterdecies Frode in composizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	**N/A**
25-quinquiesdecies Reati tributari	**Basso**
25-sexiesdecies Contrabbando	**N/A**
25-septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale	**Basso**
25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	**N/A**
Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10 – Reati transnazionali	**Basso**

Le tipologie di reato non applicabili alla realtà della OEMpv sono pertanto:

- Art. 25-*bis* – Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art.25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio
- Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 25-quater-1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- ART. 25-sexies - Abusi di mercato
- ART. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando

Per queste famiglie di reato, per le famiglie che hanno ottenuto una valutazione del rischio bassa (con l'unica eccezione dei reati applicabili ai sensi della famiglia ex art.25-quinquiesdecies . Delitti contro la personalità individuale, sulla base delle valutazioni sopra espresse, il gruppo di lavoro ha deciso di non proseguire nell'analisi del rischio di maggior dettaglio.

Per le altre famiglie di reato l'analisi è proseguita in una seconda tabella, una per ogni famiglia di reato, dove vengono presi in considerazione tutti i reati ricompresi nel catalogo dei reati presupposto per le famiglie in esame. Ogni tabella è composta dalle seguenti 7 colonne:

- **reato** – viene riportata la rubrica del reato;
- **attività** – processo nel quale si svolge l'attività a rischio;
- **situazione di rischio** – descrizione di come può essere commesso il reato;
- **figure coinvolte** – vengono indicati i soggetti che potrebbero commettere il reato o comunque, deviare dalle misure aziendali contenute nelle procedure;
- **probabilità** – la probabilità che la situazione a rischio si verifichi nella società.;
- **livello di rischio attuale** – viene indicato il livello di rischio della Società,
- **situazione attuale** – viene descritta la situazione attuale, i controlli in essere, le procedure, le prassi delle Società, che servono per mitigare il rischio. In questa colonna si indicando anche le più significative carenze procedurali.

A livello metodologico il gruppo di lavoro ha deciso di calcolare il rischio come il prodotto tra probabilità e impatto, considerando però l'impatto sempre elevato date le gravi conseguenze che una condanna porterebbe alla Società sia sotto l'aspetto reputazionale che sotto l'aspetto pecuniario, oltre a quello interdittivo per i reati più gravi.

La scala di valori utilizzata per la Probabilità è la seguente:

Scala di valori per la Probabilità P (sia intrinseca)	
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Altamente probabile

Di conseguenza mantenendo l'impatto costante (per comodità considerato di valore 1), il rischio dipende solo dalla probabilità che l'evento si verifichi. Di seguito si riportano i valori e i livelli di rischio che si ottengono:

Scala di valori del Rischio R (sia intrinseco)	
1	Basso
2	Medio
3 – 4	Alto

Nel caso il reato fosse considerato non applicabile alla realtà della OEMpv S.p.A. nella tabella due viene riportata la motivazione nella colonna "situazione attuale".

L'analisi del rischio è stata poi illustrata al Consiglio di Amministrazione nel mese di Marzo 2023.
Sulla base valutazioni espresse dal C.d.A., il Modello contiene le seguenti parti speciali:

- **PARTE SPECIALE A:** Art.24 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.25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, compresa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati artt.2635 e 2635-bis appartenenti alla famiglia di reati di cui all'art.25-ter)

- **PARTE SPECIALE B:** art. 25-septies reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- **PARTE SPECIALE C:** 25-undecies Reati ambientali e 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e art. (con protocolli di tutela per i reati contro la personalità individuale ex art.25-quinquies)

Per le altre famiglie di reato che, nella tabella sopra riportata, hanno raggiunto almeno un valore del rischio BASSO sono indicati nel Codice Etico della Società alcuni protocolli da rispettare per contenere il rischio di commissione di tali reati.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

3.4 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le

procedure di gestione e di controllo già in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- *regole comportamentali*: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- *procedure*: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- *suddivisione dei compiti:* una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- *livelli autorizzativi:* chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- *attività di controllo:* esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, in particolare delle attività di controllo già definite nel capitolo 2.

Sono parte integrante dei principi di controllo delle attività a rischio i seguenti documenti:

- Organigramma
- Statuto
- Regolamenti
- Procedure del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro ISO 45001 e del Sistema ISO 14001
- Altre procedure ed istruzioni operative che hanno attinenza con i reati previsti dal D.Lgs.231/2001.

3.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e delle "Parti Speciali".
La "Parte Generale" illustra i contenuti del D.Lgs. 231/01, la funzione del Modello di organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

La "Parte Speciale" è dedicata alle specifiche tipologie di reato ed è stata organizzata nelle modalità precedentemente descritte

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto definito dalle procedure aziendali previste dal Modello al fine di prevenire

la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare per tutte le Parti Speciali saranno trattati i seguenti argomenti:

1. Descrizione dei reati considerati applicabili;
2. Aree a rischio commissione reato;
3. Il personale che potrebbe commettere il reato;
4. Protocolli generali e specifici atti ad impedire la commissione dei reati.

3.6 DESTINATARI DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica agli amministratori, a tutto il personale dipendente della OEMpv e a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ivi compresi altri collaboratori, per le misure e le prescrizioni pertinenti all'attività con la Società.

3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEI DOCUMENTI ALLEGATI

Il presente modello ed il Codice Etico possono essere aggiornati solo mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione.
I documenti allegati al presente modello e richiamati in calce all'indice devono essere gestiti in modo tale da assicurare che siano sempre disponibili in versione aggiornata. Quindi la funzione responsabile dell'aggiornamento del singolo documento dovrà senza ritardo trasmettere copia all'Organismo di Vigilanza, che provvederà anche all'archiviazione con i documenti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 RUOLO E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001, individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organismo della società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente.

I **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. **autonomia e indipendenza**: i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con la società e sono in posizione tale da non configurarsi, nella loro maggioranza, come dipendenti gerarchicamente dai responsabili delle aree operative. Nel caso di un componente interno quest'ultimo non dovrà ricoprire ruoli in aree ad elevato rischio. L'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff, come meglio si dirà in seguito, con il Consiglio di Amministrazione. Inoltre ha poteri di ispezione, di controllo e di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e deve essere dotato di autonomia economica per la propria attività;
2. **molteplicità di professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Sono pertanto richieste almeno capacità di auditing, competenze giuridiche, competenze economiche e competenze di organizzazione aziendale.
3. **continuità di azione** sia nell'attività di vigilanza che nella costituzione di uno stabile riferimento aziendale per i destinatari del modello.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano subito sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Qualora tale accadimento insorgesse mentre la persona è in carica quale membro dell'Organo di Vigilanza, esso costituisce causa di decadenza immediata dall'Organismo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione stia valutando la nomina, quale componente dell'Organismo di Vigilanza, DI un soggetto che abbia legami di parentela con un membro del Consiglio di Amministrazioni o di vertice della società o che si trovi in conflitto di interesse con la società o con membri del C.d.A. o con personale di vertice della società, deve porre particolare attenzione alla circostanza e se decidesse di provvedere alla nomina l'atto deliberativo deve contenere le motivazioni della scelta.

4.2 NOMINA, COMPOSIZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che, con apposita delibera, ne definisce la composizione, il Presidente, gli emolumenti e un budget di spesa.
Esso resta in carica per un periodo di durata dai due ai cinque anni ed eventualmente in *"prorogatio"* fino a nomina del nuovo OdV. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un segretario in modo da facilitare le relazioni con la struttura della società.

I componenti dell'Organismo di vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentita l'assemblea dei soci.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata di OEMpv, la società ha ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale, con tre membri che garantiscono i requisiti sopra indicati;
- il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'Organismo medesimo, che ne assicura l'indipendenza e l'efficace operatività. Tale regolamento prevede, come minimo:
  a) le modalità di riunione;
  b) le modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri e dei doveri dell'Organismo;
  c) le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni.

Sotto questo ultimo profilo si prevede che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata mediante verbali.

Almeno una volta all'anno l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione sulle attività svolte e sull'effettività ed adeguatezza del modello. Tale relazione sarà quindi presentata e/o inviata al Consiglio di Amministrazione.

Il CdA può comunque convocare in ogni momento l'OdV e l'OdV può chiedere di essere ricevuto dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che lo riterrà motivando la richiesta.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base a quanto si ricava dal testo del D. Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati;
- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito.

Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia in relazione a cambiamenti all'interno della realtà organizzativa, sia ad eventuali mutamenti del Decreto Legislativo in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato, come già ricordato, dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- incontrare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con il fine di scambiarsi informazioni e non sovrapporsi nell'aree di controllo;
- incontrare il Revisore dei Conti con il fine di scambiarsi informazioni e non sovrapporsi nell'aree di controllo;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione e divulgare materiale informativo ecc…).

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- disporre che i Responsabili delle aree/settori della società forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Le attività svolte dall'Organismo di vigilanza non possono essere sindacate da nessun componente e organo della società, fermo restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'attività dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del Codice Etico e del presente Modello Organizzativo. Infatti, tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori i componenti dell'assemblea e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza – attraverso apposita segnalazione - in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia ed a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Oltre a tali segnalazioni relative a violazioni di carattere generale devono essere trasmessi all'OdV, da parte delle funzioni della società espressamente identificate, i flussi individuati dal documento "**Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**", redatto dal medesimo organo.

Sarà facoltà dell'Organismo di Vigilanza individuare ulteriori documenti, oltre a quelli indicati dal Modello, che periodicamente il personale della società dovrà inviare all'OdV stesso o richiedere al personale della società di inviare report sulle attività svolte.

4.5 DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEL SEGNALANTE

Il 10 marzo 2023 con il D.Lgs.24 "Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", il legislatore introduce una importante novità in tema di Whistleblowing.

Tra gli elementi principali, fatti salve le tutele di riservatezza per il segnalante, la cosa segnalata ed il segnalato, il Legislatore introduce l'individuazione di un canale interno delle segnalazioni (che nel caso della società è costituito da una piattaforma informatica), l'obbligo di gestione di tale canale, affidato al Legale, specifichi adempimenti di comunicazione con il segnalante (comunicazione di presa in carico della segnalazione entro 7 giorni, riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla stessa segnalazione), il forte indirizzo verso strumenti che consentano maggiori sicurezze in merito alla riservatezza.

4.5.1 Modalità di presentazione della segnalazione e tutela del segnalante

La segnalazione a OEMPV avviene esclusivamente attraverso la piattaforma il cui link si trova al presente indirizzo

https://OEMPV.segnalazioni.net

il cui link è presente nella home page del sito aziendale.
Le segnalazioni sono previste in forma non anonima per riuscire a dare seguito al meglio alla segnalazione.
La segnalazione potrà pervenire sia in forma scritta che in forma orale (con registrazione del messaggio attraverso distorsione della voce), per tramite della stessa piattaforma. Nel caso di segnalazione orale sarà possibile utilizzare apparecchiature atte alla distorsione della voce. In particolare, le segnalazioni sono innanzitutto ricevute dal Responsabile della gestione del canale di segnalazione che si occuperà di valutarle ed eventualmente indirizzarle per competenza all'OdV (se si tratta di materia legata al D.lgs.231/01).
Nel caso la segnalazione sia legata a tutte le altre tematiche previste dal decreto (violazioni della normativaUE), sarà lo stesso Gestore del canale di segnalazioni riservate ad occuparsene direttamente, eventualmente chiedendo supporto.
Si ricorda inoltre che la segnalazione dovrà necessariamente contenere i seguenti elementi essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione. È indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno attuato i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante è tutelato da ogni misura ritorsiva o discriminatoria eventualmente adottata dall'Ente a causa della segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile». La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
Per ulteriori informazioni in merito alle segnalazioni si prega di fare riferimento al documento "Policy per il ricevimento e gestione delle segnalazioni riservate (whistleblowing)" allegato al presente modello e presente sul sito di OEMPV.

5. RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI

5.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Spetta a ciascun Responsabile della società rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria area.

Inoltre spetta all'Amministratore Delegato rilevare eventuali violazioni da parte del personale che svolga funzione di Responsabile delle aree organizzative alle proprie dipendenze e spetta al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente, rilevare eventuali violazioni dell'Amministratore Delegato e al presente Modello Organizzativo e al Codice Etico.

Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti di violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

5.2 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER PERSONALE SUBORDINATO

Spetta a ciascun superiore (incluso l'Amministratore Delegato) rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio/area (esempio: consulenti, fornitori, …). Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'ODV.

5.3 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER GLI ORGANI SOCIALI

Spetta all'OdV il rilievo di eventuali violazioni al presente Modello Organizzativo ed al Codice Etico poste in essere dai Componenti del Consiglio di Amministrazioni, che ne porta a conoscenza il Presidente.
Diversamente qualora la violazione sia posta in essere dal Presidente, l'OdV procederà con la segnalazione all'Assemblea dei soci.
Qualora la violazione fosse effettuata dal Revisore, l'OdV la porterà a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

5.4 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI IN MERITO ALLA SEGRETEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza del segnalante (senza necessariamente conoscerne il segnalante) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di tali fatti.

5.5 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI IN MERITO ALLA SEGRETEZZA DELLE SEGNALAZIONI O SEGNALAZIONI INFONDATE

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza della segnalazione (senza necessariamente conoscerne il contenuto) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di tali fatti. Stesso obbligo si applica a chi è venuto a conoscenza di segnalazioni infondate o dolose.

6. ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE

6.1 PREMESSA

L'OdV prende in carico la segnalazione per la necessaria istruttoria e, a conclusione degli accertamenti, informa il segnalante sullo stato degli stessi e sull'esito.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del segnalante.

6.2 ISTRUTTORIA

L'OdV, con l'eventuale collaborazione di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria come indicato sopra, in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 5, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Modello.

Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato ed eventualmente confrontandosi con legali esterni potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello e Codice Etico di Comportamento al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro qualora la violazione sia contestata in capo ad un dipendente o nel rispetto delle disposizioni di legge qualora la violazione sia contestata in capo a soggetti esterni e amministratori.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, anche attraverso misure atte a recepire quanto previsto all'art.6 commi 2-bis, 2-ter e 2 -quater del D.Lgs.231/01, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società.

6.3 ADOZIONE DELLE SANZIONI E DEI PROVVEDIMENTI

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo di vigilanza, ove ritenga sussistente la violazione, propone il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni propone il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni (ai sensi del successivo capitolo 7):

- All'Amministratore Delegato e per suo tramite al Consiglio di Amministrazione nel caso di violazione da parte dei dipendenti, anche Responsabili o da parte di collaboratori o da fornitori;
- al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente, nel caso di violazione commessa dall'Amministratore delegato;
- al Presidente nel caso di violazione commesse dal Consiglio di Amministrazione o da singoli Consiglieri o al Consiglio di Amministrazione, per il tramite dell'Amministratore Delegato, nel caso di violazione commessa dal Presidente;
- al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente nel caso di violazione commessa dal Revisore.

Determinata preliminarmente la sanzione, come sopra indicato, si provvede alla contestazione dell'addebito, secondo quanto previsto dal successivo capitolo 7 e secondo la disciplina giuslavoristica vigente nel nostro ordinamento (in particolare: articoli 2104 e ss. del codice civile ; articolo 7 della legge n. 300/1970; e contratti Collettivo Nazionale di Lavoro applicati).

Resta inteso che, se a seguito delle controdeduzioni e dell'audizione di colui al quale è stata contestata una violazione, la società ritenga di non applicare più la sanzione preliminarmente disposta dal CdA, i dovrà provvedere nuovamente a passare da quest'ultimo, per il tramite dei soggetti indicati in precedenza, per la decisione finale.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa all'Amministratore Delegato e quindi al Consiglio di Amministrazione che valuta se proseguire con il procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

E' comunque facoltà della società richiedere eventuali integrazioni all'istruttoria svolta.

L'Organismo di Vigilanza e tutte le persone coinvolte nell'istruttoria hanno obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui dovessero venire a conoscenza durante lo svolgimento dell'istruttoria stessa.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso come, a puro titolo di esempio, le violazioni alla riservatezza delle segnalazioni così come la violazione dell'identità del segnalante (e la discriminazione dello stesso) o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della società, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dalla società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione, l'esecuzione, la contestazione e l'impugnazione della stessa sono disciplinati in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (e norme analoghe applicabili ai dipendenti di enti pubblici economici) e dall'applicabile Contratto Collettivo.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, da revisore dei conti ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

Si considerano violazioni importanti e come tali saranno sanzionate, le violazioni delle misure di tutela delle segnalazioni e/o del segnalante così come le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non Dirigenti, in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari. In altro paragrafo del presente capitolo sono declinate le sanzioni a carico dei Dirigenti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano e non eccedono quelle previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) applicato, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione ai seguenti criteri:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla gravità del fatto considerata anche in relazione alla possibile sanzione che la società potrebbe ricevere a causa della violazione commessa;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio in accordo con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari.

a) Ammonizione verbale

Questa sanzione si applica al dipendente che:
violi le disposizioni interne previste dal Codice Etico (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ecc.) o adotti, un comportamento non conforme o negligente alle prescrizioni del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

b) Censura scritta

Questa sanzione si applica al dipendente che:
- violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società nei confronti dei propri dipendenti.

c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo minimo previsto dal CCNL

Questa sanzione (non superiore a 3 giorni) si applica al dipendente che:
- violi più volte le disposizioni interne previste o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta mancanza della osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della società nei confronti dei propri dipendenti;
- effettui, con colpa grave, segnalazioni infondate.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL

Questa sanzione (da 4 a 10 giorni) si applica al dipendente che:
- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, arrechi danno alla società o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni della società;
- effettui, con colpa grave, ripetute segnalazione infondate;
- violi le misure di tutela del segnalante o tenti di violarle.

e) Licenziamento senza preavviso

Questa sanzione si applica al dipendente che:
- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello e/o nel codice etico adottati ai sensi del D.lgs. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno alla società o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01.
- effettui discriminazioni nei confronti del segnalante;
- effettui segnalazioni infondate con dolo;
- violi ripetutamente le misure di tutela del segnalante o tenti di violarle.

Si precisa che in considerazione dei criteri indicati sopra per una stessa violazione ai Dirigenti sarà applicata una sanzione più severa, in quanto la violazione dei principi del Modello da parte di un Dirigente espone la società ad un rischio maggiore.

Posto quanto anche indicato al capitolo 6, il procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione, l'esecuzione, la contestazione e l'impugnazione della stessa sono disciplinati in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (e norme analoghe applicabili ai dipendenti di enti pubblici economici) e dall'applicabile Contratto Collettivo.

7.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, l'OdV provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad applicare nei confronti dei dirigenti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato. Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello.

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte degli Amministratori o del Presidente del C.d.A., l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei soci per i relativi provvedimenti.

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte del Revisore, l'Organismo di Vigilanza informerà l'organo amministrativo che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI

Ogni grave comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.
Nei documenti contrattuali con collaboratori esterni e fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo. In questo senso i collaboratori esterni e i fornitori in genere debbono accettare esplicitamente (così come i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori) il Codice Etico.

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI ALLA SOCIETÀ IN MERITO AL MODELLO ORGANIZZATIVO E DOCUMENTI COLLEGATI

È presupposto per l'idoneità e l'efficacia del Modello la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno della società.

Pertanto, è ufficialmente attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico nei confronti (a) dei componenti degli organi amministrativi della società, (b) dei dipendenti della società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo, (c) dei consulenti ed altri soggetti alla medesima società contrattualmente legati.

Alla luce di quanto sopra, sono adottate e dovranno, pertanto essere rispettate dagli organi competenti, le seguenti procedure di comunicazione e formazione.

A. Comunicazione dell'adozione/aggiornamento del Modello tramite:

a. comunicazione sottoscritta dell'Organismo di Vigilanza all'adozione/aggiornamento del Modello da inviarsi a mezzo email, al Consiglio di Amministrazione e a tutti i dipendenti dell'Ente;
b. messa a disposizione del Modello sul sito aziendale;
c. inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti in merito all'esistenza del Modello e ove lo stesso può essere visionato;

B. Formazione/informazione iniziale rivolta a tutti i dipendenti che operano per la società (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti) avente ad oggetto**:**

- Codice Etico
- Cenni del Modello Organizzativo
- l'Organismo di Vigilanza: sue attività e modalità di relazione con lo stesso
- Sistema sanzionatorio

In caso di cambiamenti significativi, sarà valutato con l'Organismo di Vigilanza la necessità di effettuare nuovamente la formazione/informazione iniziale e, in caso contrario, si procederà esclusivamente con la comunicazione di cui al punto A) precedente.

È in ogni caso prevista una comunicazione di promemoria almeno ogni due anni.

C. Formazione rivolta al Presidente, Amministratore Delegato, Responsabili e al personale operante nelle aree sensibili (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti) avente ad oggetto**:**

- Introduzione al D.Lgs.231/2001;
- Codice Etico;
- Modello Organizzativo - Parte generale;
- Risultato dell'analisi dei rischi: aree identificate;
- Protocolli definiti;
- Sistema sanzionatorio;

- Attività dell'Odv e modalità di relazione con lo stesso;
- Ruolo del management;
- Modello Organizzativo parti speciali (eseguita solo al personale coinvolto nella gestione delle aree a rischio della singola parte speciale)

Successivamente, con cadenza biennale, è previsto un intervento di aggiornamento che oltre a riprendere gli argomenti trattati nel primo corso, tratta anche i seguenti argomenti:

- Eventuali aggiornamenti apportati al Modello Organizzativo
- Conseguente modifica di Procedure/protocolli (da eseguire solo al personale coinvolto nella procedura/protocollo)
- Sintesi dei risultati delle attività di vigilanza
- Confronto sull'efficacia delle misure in essere ed eventuali integrazioni

La presenza dei partecipanti è obbligatoria e registrata, per gli assenti viene organizzata una sessione di recupero.

A fine corso, ai partecipanti viene somministrato un test per la verifica del livello di apprendimento. A chi avesse sbagliato fino al 30% delle risposte sarà data spiegazione degli errori commessi. Per chi avesse sbagliato più del 30% delle risposte è predisposta ulteriore sessione di formazione. Tutta questa attività viene documentata.

Tutta l'attività formativa viene erogata da esperti in materia e gestita dalle Risorse Umane. Tutta la documentazione relativa alla formazione/aggiornamenti è archiviata dalle Risorse Umane, nel fascicolo personale del dipendente.

9. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO

La parte speciale redatta è frutto delle decisioni del C.d.A., che sulla base dell'analisi dei rischi allegata al Modello Organizzativo, ha deciso di implementare le seguenti parti speciali per i reati maggiormente sensibili, ovvero quelle famiglie di reato che nell'analisi dei rischi hanno avuto un livello di rischio medio o alto.

Pertanto la parte speciale del Modello Organizzativo è composta dai seguenti documenti:

- **PARTE SPECIALE A:** Art.24 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.25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, compresa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati artt.2635 e 2635-bis appartenenti alla famiglia di reati di cui all'art.25-ter)

- **PARTE SPECIALE B:** art. 25-septies reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- **PARTE SPECIALE C:** 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e art. 25-undecies Reati ambientali

Ogni parte speciale è costituita dai seguenti capitoli: 1) premesse, 2) reati previsti dall'articolo del D.lgs. 231, 3) le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 previsti per i reati contenuti nella famiglia in esame, 4) Individuazione delle aree a rischio, attività sensibili e dei ruoli coinvolti, 5) protocolli generali, 6) protocolli specifici.

Per quanto concerne il capitolo 2 e 3, si precisa che i reati in essi riportati riguardano esclusivamente i reati applicabili alla Società. Pertanto i reati appartenenti alla famiglia di reati in esame, presenti nel catalogo dei reati ex D.lgs. 231/01, se non applicabili alla società sono omessi.

I reati citati dal D.Lgs. 231/01, quando ritenuti potenzialmente commissibili, sono associati alle attività a rischio, al possibile scenario nel quale potrebbero realizzarsi e alle figure della Società potenzialmente coinvolte.

Per ogni fattispecie di reato vengono quindi definiti i principi di controllo da seguire per non incorrere negli illeciti individuati dal D.Lgs. 231/01, illustrando così i principi generali a cui le figure coinvolte devono attenersi per una corretta applicazione del Modello.

Qualora siano definiti protocolli specifici per le fattispecie di reato, gli stessi sono associati al reato, all'attività a rischio e al possibile scenario nel quale potrebbero realizzarsi.

Gli aspetti operativi (protocolli) conseguenti all'applicazione di tali principi possono trovare riscontro, in modo maggiormente dettagliato, nelle procedure Aziendali. Queste ultime sono state redatte dai responsabili aziendali ed approvate dal Consiglio di Amministrazione.