



CTServizi

Cavallino - Treporti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX. D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

ADOTTATO DA

CT SERVIZI S.R.L. A SOCIO UNICO

SOMMARIO

1.	IL CONTESTO NORMATIVO	3
1.1.	<i>La responsabilità degli enti: il D.lgs. 231/2001</i>	3
1.2.	<i>I criteri d'imputazione della responsabilità all'ente</i>	4
1.2.1.	<i>I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente</i>	4
1.2.2.	<i>I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente</i>	5
1.3.	<i>Il catalogo dei reati previsti nel Decreto 231</i>	6
1.4.	<i>La responsabilità dell'ente nelle ipotesi di reati transnazionali</i>	10
1.5.	<i>Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001</i>	11
1.5.1.	<i>Tipologia di sanzioni</i>	11
1.5.2.	<i>Le misure cautelari interdittive e reali</i>	14
1.6.	<i>Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa</i>	14
2.	CT SERVIZI: STORIA, ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETA'	17
2.1.	<i>Brevi cenni sulla Società</i>	17
2.2.	<i>Oggetto sociale e attività svolte</i>	17
2.3.	<i>Struttura e organizzazione della Società</i>	19
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ	21
3.1.	<i>Finalità e Obiettivi del Modello 231</i>	21
3.2.	<i>Architettura e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	22
3.2.1.	<i>Verifica di adeguatezza e analisi dei presidi esistenti (gap analysis)</i>	22
3.2.3.	<i>Definizione e pianificazione degli interventi di miglioramento</i>	23
3.2.4.	<i>Riferimenti metodologici e Linee Guida</i>	23
4.	EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO: I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI ED ESTERNI 231	25
5.	IL CODICE ETICO	26
6.	APPROVAZIONE, DESTINATARI E COMUNICAZIONE DEL MODELLO	27
6.1.	<i>L'adozione del modello</i>	27
6.2.	<i>I Destinatari del Modello</i>	27
6.2.1.	<i>Componenti degli Organi di governance e soggetti con funzione di rappresentanza dell'Ente</i> 28	
6.2.2.	<i>Dipendenti</i>	28
6.2.3.	<i>Collaboratori, consulenti esterni e partner</i>	29
6.3.	<i>La comunicazione del modello e la formazione</i>	29
7.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	30
8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
8.1.	<i>Requisiti</i>	31
8.2.	<i>Compiti e funzioni dell'ODV</i>	32
8.3.	<i>Funzioni e poteri dell'ODV</i>	33
8.4.	<i>Il Regolamento dell'ODV, il Piano di Vigilanza e la Relazione annuale</i>	34
8.5.	<i>Obblighi di informazione, formazione ed aggiornamento</i>	35
8.6.	<i>Gestione dell'incarico all'ODV</i>	37
8.6.1.	<i>Nomina, durata e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	37
8.6.3.	<i>Revoca dei componenti dell'Odv</i>	38
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE: VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA SANZIONATORIO	38

1. IL CONTESTO NORMATIVO

1.1. La responsabilità degli enti: il D.lgs. 231/2001

Nel settembre del 2000 il legislatore italiano ha conferito al Governo la delega ad adottare un decreto legislativo volto a disciplinare la responsabilità degli enti collettivi, comprendenti persone giuridiche, società e soggetti privi di personalità giuridica. L'esercizio di tale delega ha portato, nel giugno del 2001, all'emanazione del Decreto Legislativo n. 231, che ha introdotto nel nostro ordinamento un regime innovativo di responsabilità in capo agli enti per determinati comportamenti penalmente rilevanti. La norma, infatti, prevede che gli enti possano rispondere per la commissione – o anche per il tentativo di commissione – di specifiche fattispecie di reato, i cosiddetti “reati-presupposto”, qualora tali condotte siano state poste in essere da soggetti ad essi legati e nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Con l'adozione del decreto, l'Italia ha dato attuazione a importanti impegni assunti in sede internazionale, in particolare con:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, relativa alla tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici europei e nazionali;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, incentrata sul contrasto alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

In questo modo, l'ordinamento interno è stato reso coerente con i principi e gli standard di responsabilità degli enti già presenti in altri sistemi giuridici e richiesti dalla comunità internazionale.

Il decreto stabilisce che l'ente è responsabile qualora il reato venga commesso:

- da persone che rivestono **funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo**, i cosiddetti **soggetti in posizione “apicale”**;
- da **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un apicale**, i cosiddetti **“sottoposti”**.

La logica sottesa è quella di evitare che l'ente possa sottrarsi a forme di responsabilità quando reati commessi da propri esponenti risultino connessi all'attività o agli interessi collettivi perseguiti.

Benché il legislatore abbia formalmente qualificato tale forma di responsabilità come “amministrativa”, la dottrina e la giurisprudenza prevalenti ne hanno riconosciuto la natura sostanzialmente penale. Tale qualificazione discende da diversi elementi:

- la responsabilità dell'ente nasce dalla commissione di un reato;
- l'accertamento avviene davanti al giudice penale e nell'ambito del processo penale instaurato nei confronti dell'autore della condotta illecita;

- le sanzioni previste sono di natura afflittiva e possono comprendere, nei casi più gravi, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Un ulteriore aspetto di rilievo è rappresentato dal **carattere autonomo della responsabilità dell'ente** rispetto a quella della persona fisica autrice del reato. Le sanzioni a carico dell'ente non sostituiscono quelle individuali, ma si sommano ad esse, dando luogo a un sistema in cui la responsabilità collettiva si aggiunge a quella individuale, rafforzando l'efficacia deterrente e preventiva del modello normativo introdotto.

1.2. I criteri d'imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al successivo paragrafo 1.3), la Società è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite **criteri di imputazione del reato** e che si distinguono in **criteri oggettivi** e **criteri soggettivi**.

1.2.1. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente

La responsabilità dell'ente, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 231/2001, si fonda su precisi **criteri oggettivi**, che riguardano sia la qualifica del soggetto autore del reato, sia le finalità perseguite attraverso la condotta illecita.

La **prima condizione** oggettiva è rappresentata dal fatto che il reato-presupposto debba essere commesso da un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. L'articolo 5 del Decreto indica infatti due categorie di possibili autori:

- i **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo**. Si tratta dei cosiddetti soggetti "apicali". In questo caso il legislatore ha previsto una sorta di presunzione di colpa per l'ente, in ragione del fatto che gli apicali incarnano e attuano le scelte gestionali e la politica dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente può essere esclusa soltanto qualora venga dimostrato che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza incaricato di garantirne il funzionamento e l'osservanza;
- i **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali, ossia i cosiddetti "sottoposti"**. In questo caso la responsabilità dell'ente non scatta automaticamente, ma soltanto quando la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. L'esclusione della responsabilità passa dunque attraverso l'adozione di protocolli organizzativi e comportamentali idonei, calibrati sulla specifica attività, capaci di assicurare il

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

rispetto della legge e di prevenire o intercettare tempestivamente situazioni di rischio. È per questo che si parla, in tali casi, di “colpa di organizzazione”, poiché la mancata adozione di adeguati presidi di controllo equivale a un consenso implicito dell'ente rispetto alla commissione del reato.

Accanto a questa prima condizione, il decreto ne introduce una seconda, relativa alla finalità della **condotta illecita**. È infatti necessario che il reato sia stato commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente”. Le due nozioni non sono sovrapponibili:

- **l'“interesse”** ricorre quando l'autore del reato agisce con l'intento di favorire l'ente, anche se l'obiettivo perseguito non viene effettivamente raggiunto. L'interesse deve avere alcune caratteristiche fondamentali: oggettività, ossia indipendenza dalle convinzioni personali dell'autore e radicamento in elementi esterni verificabili; concretezza, in quanto riferito a situazioni reali e non meramente ipotetiche; attualità, perché deve sussistere nel momento in cui il fatto viene commesso, senza proiettarsi in un futuro incerto; non necessaria rilevanza economica, potendo anche coincidere con una scelta strategica o di politica aziendale;
- il **“vantaggio”** sussiste invece quando l'ente trae o avrebbe potuto trarre dal reato un beneficio **concreto**, non necessariamente di natura economica. Il vantaggio può essere diretto, se riconducibile esclusivamente all'ente; indiretto, se mediato da benefici a terzi che producono comunque ricadute positive sull'ente; oppure economico, anche se differito nel tempo.

È importante sottolineare che, per espressa volontà del legislatore, l'ente non risponde nei casi in cui i soggetti apicali o i sottoposti abbiano agito perseguendo un interesse esclusivamente personale o di terzi. In tale ipotesi viene meno il legame funzionale tra condotta illecita e attività dell'ente, condizione imprescindibile per l'attribuzione della responsabilità prevista dal decreto.

1.2.2. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente

Il **criterio soggettivo** di imputazione della responsabilità si realizza ogniqualvolta il reato sia espressione di un **indirizzo riconducibile alla politica aziendale o, quantomeno, derivi da una colpa di organizzazione**. Ciò significa che la responsabilità dell'ente non scaturisce automaticamente dalla condotta del singolo, ma si fonda sul legame tra la struttura organizzativa dell'ente e la possibilità che all'interno di essa maturino comportamenti penalmente rilevanti. In questa prospettiva, l'ente non risponde qualora riesca a dimostrare di avere posto in essere tutte le misure organizzative, gestionali e di controllo idonee a prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto contemplati dal Decreto.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

Proprio per questo, il legislatore ha previsto un sistema che consente all'ente di escludere la propria responsabilità dimostrando di avere adottato in anticipo strumenti di prevenzione e vigilanza. In particolare, la responsabilità non si configura se, prima della commissione del fatto:

- **siano stati predisposti e resi effettivamente operativi modelli di organizzazione, gestione e controllo capaci di prevenire la commissione dei reati;**
- **sia stato istituito un organismo di controllo interno**, dotato di autonomia e di poteri effettivi di iniziativa e verifica, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi.

Questa impostazione riflette la logica di fondo del Decreto: l'ente non è chiamato a rispondere in quanto tale, ma solo **laddove si accerti che non abbia predisposto un sistema adeguato a garantire il rispetto della legge**. In altre parole, la responsabilità non è soltanto un riflesso della colpa individuale, ma nasce dall'omissione organizzativa, ossia dall'assenza di presidi capaci di prevenire e intercettare le condotte illecite.

1.3. Il catalogo dei reati previsti nel Decreto 231

In ossequio al "*principio di legalità*" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali la Società può essere chiamato a rispondere (c.d. "reati-presupposto").

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità della Società, tassativamente elencate dal Decreto, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **Delitti contro la pubblica amministrazione o a danni dello Stato** (richiamati dall'art. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001)¹;
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (richiamati dall'art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)²;

¹ Quali: Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.); Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.); Frode informatica (art. 640 ter c.p.); Corruzione per un atto d'ufficio (art. 321 c.p.); Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Concussione (art. 317 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319 bis e 321 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, comma 2 e 321 c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); Abuso d'ufficio in offesa degli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Frode nel settore dei finanziamenti destinati all'agricoltura (art. 2 Legge 23 dicembre 1986, n. 898); Peculato (art. 314 c.p.); Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.).

² Rientrano in tale categoria: Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, Accesso abusivo a sistemi informatici o telematici; Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche; Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere

- **Delitti di criminalità organizzata** (richiamati dall'art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)³;
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (richiamati dall'art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)⁴;
- **Delitti contro l'industria ed il commercio** (richiamati dall'art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)⁵;
- **Reati societari** (richiamati dall'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)⁶;
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001)⁷;
- **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001);

comunicazioni informatiche o telematiche; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici; Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici; Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità; Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica; Indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento o altro documento che abilita al prelievo di denaro contante; Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche; Falsificazione o alterazione di carte di credito o di pagamento o documenti analoghi che abilitano al prelievo di denaro contante, il possesso, cessione e acquisto di tali carte o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati (art. 55 comma 9 del D.lgs. 231/2007); Protezione dei dati personali, trattamento illecito di dati; Estorsione; Falsità nelle notificazioni e dichiarazioni al Garante; Misure di sicurezza; Inosservanza di provvedimenti del Garante; Altre fattispecie (in cui rientrano la violazione degli artt. 113 e 114 Codice Privacy: raccolta di dati e controllo a distanza in materia di annunci di lavoro e dati riguardanti i prestatori di lavoro) (artt. 167-171 D.lgs. 196/2003).

³ Tra questi: Associazione per delinquere, Associazione di tipo mafioso, Scambio elettorale politico-mafioso, Sequestro di persona a scopo di estorsione, Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, Provvedimenti urgenti per la lotta alla criminalità organizzata e in materia di trasparenza e buon andamento della pubblica amministrazione (L. 203/91), Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.

⁴ Quali: Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate; Alterazione di monete; Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate; Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede; Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati; Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo; Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata; Uso di valori di bollo contraffatti o alterati; Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

⁵ Fra cui: Turbata libertà dell'industria o del commercio, Illecita concorrenza con minaccia o violenza, Frodi contro le industrie nazionali, Frode nell'esercizio del commercio, Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, Vendita di prodotti industriali con segni mendaci, Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

⁶ Rientrano: False comunicazioni sociali, False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori, Impedito controllo, Indebita restituzione di conferimenti, Illegale ripartizione degli utili e delle riserve, Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante, Operazioni in pregiudizio dei creditori, Omessa comunicazione del conflitto d'interessi, Formazione fittizia del capitale, Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, Corruzione tra privati, Illecita influenza sull'assemblea, Aggiotaggio, Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; False dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

⁷ In tale categoria: Associazioni sovversive, Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, Assistenza agli associati, Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale, Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo, Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale, Condotte con finalità di terrorismo, Attentato per finalità terroristiche o di eversione, Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi, Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi I e II del Titolo I Libro II del c.p., Cospirazione politica mediante accordo, Cospirazione politica mediante associazione, Banda armata - formazione e partecipazione, Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata, Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo, Danneggiamento delle installazioni a terra, Sanzioni per i reati commessi contro la sicurezza della navigazione marittima, Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica, Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, "Repressione dei finanziamenti al terrorismo".

- **Delitti contro la personalità individuale** (richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001)⁸;
- **Reati in materia di abusi di mercato** (richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001)⁹;
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (richiamati dall'Art. 25-*septies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001)¹⁰;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (richiamati dall'art. 25 *octies*.1);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001)¹¹;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (richiamati dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001)¹²;
- **Reati ambientali** (tutti richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/2001)¹³;

⁸ In particolare: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, Prostituzione minorile, Pornografia minorile, Detenzione di materiale pornografico, Pornografia (quali Abuso di informazioni privilegiate, virtuale, Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, Tratta di persone, Acquisto e alienazione di schiavi, Adescamento di minorenni;

⁹ Come: Abuso di informazioni privilegiate, Manipolazione del mercato.

¹⁰ Vi rientrano: Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio.

¹¹ Di seguito un elenco: 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, Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione, 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, 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, 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, Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione, 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;

¹² Quale l'Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

¹³ Rientrano in questa categoria: Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette, Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili, Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, Traffico illecito di rifiuti, Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee, Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari, False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti, Inquinamento doloso provocato da navi, Inquinamento colposo provocato da navi.

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (richiamato all'art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/01);
- **Razzismo e xenofobia** (tutti richiamati dall'art. 25-*terdecies* del d.lgs. 231/2001)¹⁴;
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (richiamati all'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
- **Reati tributari** (richiamati all'art. 25-*quindiesdecies* D.Lgs. 231/01)¹⁵;
- **Contrabbando** (richiamato all'art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01)¹⁶;
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (richiamati all'art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/01)¹⁷;
- **Delitti contro il riciclaggio di beni culturali, distrazione e saccheggio** (richiamati all'art. 25 *duodevicies* D.Lgs. 231/01)¹⁸.

A partire dal 1° luglio 2025, il Decreto Legislativo 231/2001 è stato aggiornato con l'introduzione di nuovi reati presupposto, ampliando ulteriormente il perimetro di responsabilità per le imprese.

In particolare, la Legge 6 giugno 2025, n. 82, recante “*Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*”, ha inserito nell'articolo **25-*undevicies*** del D. Lgs. 231/2001 i “**Delitti contro gli animali**”, estendendo la responsabilità degli enti anche a condotte di maltrattamento, uccisione, combattimento e spettacoli vietati¹⁹.

Inoltre, dal 10 giugno è entrata in vigore la Legge n. 80/2025 (conversione del Decreto-Legge n. 48/2025, noto come “Decreto Sicurezza”) che ha incluso nel catalogo dei reati presupposto dell'articolo **25-*quater*** del D. Lgs. 231/2001 le seguenti condotte criminose: **art. 270-*quinqies*.3 c.p. – Detenzione di materiale con**

¹⁴ Rientrano in tale categoria di reato-presupposto tutte le fattispecie di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero di istigazione o incitamento a compiere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

¹⁵ Vi rientrano: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili; il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte; nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro: il delitto di dichiarazione infedele; il delitto di omessa dichiarazione; il delitto di indebita compensazione.

¹⁶ Sono delineati nel Titolo VII, capo I, del D.P.R. n. 43/1973 - dall'art. 282 all'art. 301 – e puniscono chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni doganali, merci che sono sottoposte ai diritti di confine.

¹⁷ Tra questi rientrano: Furto di beni culturali; Appropriazione indebita di beni culturali; ricettazione di beni culturali; Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali; Violazione in materia di alienazione di beni culturali; Importazione illecita di beni culturali; Uscita o esportazione illecite di beni culturali; Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici; Contraffazione di opere d'arte.

¹⁸ Vi rientrano: Riciclaggio di beni culturali e Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

¹⁹ Le fattispecie penali coinvolte includono: Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.); Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.); Spettacoli o manifestazioni vietate (art. 544-quater c.p.); Divieto di combattimento fra animali (art. 544-quinqies c.p.); Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

finalità di terrorismo e art. 435 c.p. – Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti: riguarda la produzione o il possesso illegale di esplosivi.

Considerati i reati sopra elencati, si nota che il criterio oggettivo dell’*“interesse o vantaggio”* analizzato al precedente paragrafo, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé incompatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall’art. 25-*septies* del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell’interesse della Società (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). Nel silenzio del legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l’inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l’Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all’art. 25-*septies* – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all’oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio alla Società.

- Per la **mitigazione del rischio** di compimento dei reati presupposto delle categorie sopra riportate, l’Ente ha predisposto specifici protocolli di controllo per il cui dettaglio si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

1.4. La responsabilità dell’ente nelle ipotesi di reati transnazionali

L’articolo 4 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede che la responsabilità dell’ente possa configurarsi anche in relazione a **reati commessi all’estero, purché rientranti tra quelli contemplati dal decreto stesso**. La *ratio* di tale previsione, come sottolineato anche dalla Relazione illustrativa, è quella di evitare che condotte criminose frequenti e spesso caratterizzate da un forte rilievo transnazionale possano restare prive di sanzione, con il rischio di vanificare l’intero impianto normativo. In altre parole, si vuole impedire che la semplice collocazione geografica del fatto illecito diventi un espediente per eludere le regole poste dal legislatore.

La responsabilità dell’ente per fatti commessi all’estero si fonda su **presupposti di carattere generale** e su requisiti specifici. I presupposti generali riguardano la necessità che:

- il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di un soggetto apicale;
- non siano stati adottati e attuati in maniera efficace i modelli organizzativi e i sistemi di controllo previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto (i cosiddetti *compliance programs*).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

A questi si aggiungono i presupposti specifici, che delimitano con maggiore precisione l'ambito applicativo della norma:

- il reato deve essere stato commesso all'estero da un soggetto apicale;
- l'ente deve avere la propria sede principale o comunque un centro stabile di attività in Italia;
- la responsabilità dell'ente può sorgere soltanto nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, che disciplinano l'applicabilità della legge penale italiana a fatti commessi fuori dal territorio nazionale;
- qualora lo Stato estero in cui il reato è stato commesso proceda nei confronti dell'ente, quest'ultimo non può essere perseguito anche in Italia;
- nei casi in cui la legge preveda che l'azione penale sia subordinata alla richiesta del Ministro della giustizia, la responsabilità dell'ente può essere fatta valere solo se la richiesta viene formulata espressamente anche nei suoi confronti.

Il quadro normativo è stato successivamente rafforzato dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale. Tale legge ha introdotto la nozione di *reato transnazionale*, qualificandolo come qualsiasi reato punito con la reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- sia commesso in più di uno Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo si svolga in un altro Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma coinvolga un gruppo criminale impegnato in attività in più Paesi;
- sia commesso in uno Stato, ma produca effetti rilevanti in un altro.

La stessa legge ha inoltre esteso l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie tipicamente connotate da una dimensione transnazionale, tra cui l'associazione a delinquere di tipo mafioso, l'associazione per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, l'associazione finalizzata al traffico di stupefacenti e il traffico di migranti. In tal modo, l'ordinamento ha inteso offrire strumenti più incisivi per contrastare fenomeni criminali che, per loro natura, oltrepassano i confini nazionali e richiedono una risposta giuridica armonizzata e coordinata.

1.5. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001

1.5.1. Tipologia di sanzioni

In caso di accertata responsabilità nella commissione di un reato presupposto, l'ente è perseguibile con diverse tipologie di sanzioni, commisurate in rapporto alla gravità del fatto costituente reato, al peculiare contesto in cui si sia configurato, alla natura dell'Ente e della sua attività.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

Oltre alle particolari condizioni che caratterizzano la modulazione delle varie tipologie di sanzioni, ve ne sono due di carattere generale: la reiterazione e la pluralità.

- Si parla di **reiterazione** quando l'ente, che risulti condannato già una volta in via definitiva per un fatto costituente reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi. Ciò ha particolare rilevanza nella determinazione delle sanzioni interdittive, qualora previste.
- Se invece l'ente è responsabile di una **pluralità di illeciti**, commessi con una sola azione o nel contesto di una medesima attività, si determina un inasprimento non solo delle sanzioni interdittive, ma anche di quelle pecuniarie, adottando quella prevista per l'illecito più grave, con possibilità di aumento della stessa fino al triplo.

Tanto premesso, l'**art. 9 del d.lgs. 231/2001** prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti **SANZIONI** a carico dell'Ente:

- sanzioni pecuniarie sono determinate dal giudice sulla base di quote prestabilite che variano da **un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna** (per una sanzione totale che va da €25.822,84 ad € 1.549.000,00) valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è, inoltre, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La **sanzione pecuniaria è ridotta** nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
 - l'Ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti **condizioni**:

- l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (v. *infra* nel paragrafo).

Si badi che le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

- **confisca**: nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca **del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

E' inoltre possibile il **commissariamento** dell'Ente, ai sensi **dell'art. 15 d.lgs. n. 231/2001**: "[...] *se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]*".

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un **commissario nominato dal giudice** ai sensi e alle condizioni di cui **all'art. 15 del d.lgs. 231/2001**.

Nelle ipotesi di **tentativo** di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) **sono ridotte da un terzo alla metà**.

1.5.2. Le misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti dell'Ente sottoposto a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La **misura cautelare interdittiva** – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti:

- quando risultano **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste **dall'art. 13 del Decreto**: l'Ente ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti);
- quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere **concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel **sequestro preventivo** e nel **sequestro conservativo**.

- Il **sequestro preventivo** è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile all'Ente, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'Ente stesso.
- Il **sequestro conservativo** è disposto in relazione a beni mobili o immobili dell'Ente nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.6. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

A) Modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore **esimente** ai **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati- presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi).

È importante sottolineare che la mera adozione del Modello da parte dell'Ente non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

Infatti, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

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

L'Ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un **reato commesso da soggetti sottoposti** all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto.

Va precisato che il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. In particolare, il D.Lgs. 231/2001 delinea il **contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione** prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Il Modello deve prevedere infine modalità atte a tutelare le persone che, all'interno del proprio ambito operativo, rilevano una possibile frode o un pericolo o un serio rischio e decidono di segnalarlo (si parla di: "Whistleblowing").

In Italia la prima disciplina sul *Whistleblowing* è stata introdotta con la legge 190/2012 (c.d. legge “Severino”), che ha inserito l'**art. 54-bis** nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnala all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, *“al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all'emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio”*.

Successivamente, la legge 179/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* e che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati, ha previsto tre nuovi commi all'interno **dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001**. In particolare, il Modello deve prevedere un efficace sistema di *whistleblowing*, atto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ed a consentire, ai soggetti che occupano posizioni apicali e a quelli a loro subordinati, di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOG.

Da ultimo è entrato in vigore il D. Lgs. n. 24/2023 (cd. *Decreto Whistleblowing*) che, modificando il quadro normativo in materia di segnalazioni nell'ambito del contesto lavorativo, allarga il novero dei soggetti tenuti al rispetto delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o europee, e disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni attraverso la previsione di una procedura ad hoc e dei cd. canali di segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere, inoltre, denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per quanto di sua competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale da lui indicata. Viene prevista, infine, la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti e trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di provare, in sede procedimentale, che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il Modello, infine, deve essere periodicamente **verificato per valutarne l'adequatezza** in esito alla sua capacità di prevenire la commissione degli illeciti, nonché **aggiornato** qualora intervengano modifiche alla legislazione di riferimento (es. introduzione di nuovi reati presupposto), all'organizzazione dell'ente o qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

B) Organismo di Vigilanza

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Sull'Odv si rimanda al capitolo 8 della Parte Generale.

* * *

2. CT SERVIZI: STORIA, ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETA'

2.1. Brevi cenni sulla Società

CT Servizi S.u.r.l., società *in house* del Comune di Cavallino-Treporti, nasce con l'obiettivo di garantire la gestione e lo sviluppo di servizi pubblici locali essenziali per la comunità.

La società gestisce diversi ambiti operativi di interesse collettivo, tra cui le **aree di sosta a pagamento**, i servizi connessi alle **Zone a Traffico Limitato (ZTL)**, la **gestione dei cimiteri comunali**, le attività di **biglietteria per il trasporto pubblico locale**, la **gestione del verde pubblico**, la **gestione delle pulizie e delle piccole manutenzioni**, la **gestione del patrimonio edile comunale** e delle **spiagge libere**. Attraverso queste funzioni, CT Servizi assicura un presidio costante delle esigenze del territorio, favorendo una gestione organizzata, trasparente ed efficiente.

In quanto società a partecipazione pubblica, CT Servizi opera secondo principi di legalità, trasparenza e responsabilità sociale, con l'obiettivo di coniugare efficienza gestionale e attenzione al benessere della comunità locale.

Oggi CT Servizi rappresenta un punto di riferimento per i cittadini e per l'amministrazione comunale, garantendo servizi indispensabili al corretto funzionamento e alla valorizzazione del territorio di Cavallino-Treporti.

2.2. Oggetto sociale e attività svolte

L'oggetto sociale di CT Servizi, definito dallo Statuto, è la gestione e lo sviluppo di servizi pubblici locali di interesse generale, con l'obiettivo di garantire efficienza, trasparenza e qualità a beneficio della comunità di Cavallino-Treporti.

In particolare, la società, avvalendosi delle proprie competenze interne e di strumenti tecnologici innovativi, svolge le seguenti attività:

- **Gestione delle aree di sosta a pagamento**

CT Servizi cura la gestione integrata dei parcheggi pubblici, garantendo la manutenzione delle infrastrutture, il corretto funzionamento dei sistemi di pagamento, la segnaletica, il controllo delle

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

aree e l'assistenza all'utenza. L'obiettivo è assicurare un servizio ordinato, accessibile e in linea con le esigenze di mobilità del territorio.

- [Gestione delle Zone a Traffico Limitato \(ZTL bus e auto\)](#)

La società gestisce le Zone a Traffico Limitato dedicate a veicoli privati e autobus turistici, occupandosi dell'emissione, rinnovo e controllo dei lasciapassare di accesso, della gestione dei varchi elettronici e dei sistemi di rilevazione.

L'attività comprende anche la verifica della documentazione, il supporto informativo agli utenti e il monitoraggio dei flussi veicolari, al fine di tutelare la sicurezza e la sostenibilità della circolazione nel centro urbano e nelle aree sensibili del territorio.

- [Gestione dei cimiteri comunali](#)

CT Servizi assicura la conduzione, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la custodia dei cimiteri comunali, garantendo decoro, pulizia e funzionalità dei luoghi destinati alla sepoltura. Le attività comprendono anche la gestione amministrativa delle concessioni e dei servizi connessi alle operazioni cimiteriali.

- [Attività di biglietteria per il trasporto pubblico locale](#)

La società svolge funzioni di biglietteria e front office per i servizi di trasporto pubblico, assicurando l'emissione dei titoli di viaggio, l'assistenza informativa agli utenti e la corretta gestione delle operazioni di incasso e rendicontazione.

- [Gestione del verde pubblico](#)

CT Servizi si occupa della manutenzione, del decoro e della valorizzazione delle aree verdi comunali, dei parchi e delle aiuole pubbliche, contribuendo alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità urbana. Le attività includono potature, sfalci, piantumazioni e gestione stagionale del patrimonio vegetale.

- [Gestione dei servizi di pulizia e piccole manutenzioni](#)

- La società provvede ai servizi di pulizia degli edifici comunali e delle aree pubbliche, nonché all'esecuzione di interventi di piccola manutenzione su immobili, scuole, arredi urbani e infrastrutture. Tali attività sono finalizzate a mantenere elevati standard di igiene, sicurezza e funzionalità.

- [Gestione del patrimonio edilizio comunale](#)

CT Servizi è incaricata della gestione tecnica e manutentiva del patrimonio edilizio comunale, garantendo la sicurezza, l'efficienza e la fruibilità degli immobili pubblici. Le attività comprendono interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, verifiche impiantistiche, controllo delle condizioni strutturali e supporto tecnico-amministrativo alla programmazione degli interventi edilizi.

- Gestione delle spiagge libere

La società cura la gestione operativa e la manutenzione delle spiagge libere del territorio comunale, assicurando il decoro, la pulizia, la vigilanza e la sicurezza degli arenili. L'attività comprende la predisposizione dei servizi essenziali (rifiuti, passerelle, cartellonistica, segnaletica, torrette di salvataggio) e il rispetto delle normative ambientali e di tutela del litorale.

Attraverso tali attività, CT Servizi si configura come un soggetto centrale nella gestione dei servizi pubblici locali, perseguendo la valorizzazione del territorio e il miglioramento continuo della qualità della vita dei cittadini.

2.3. Struttura e organizzazione della Società

Il patrimonio di CT Servizi S.u.r.l. è costituito dai conferimenti effettuati dal socio unico, il Comune di Cavallino-Treporti, ed è destinato in via esclusiva al perseguimento delle finalità istituzionali della società, ossia la gestione e lo sviluppo dei servizi pubblici locali di interesse generale.

Lo Statuto della società disciplina le modalità di amministrazione, la durata, le competenze e i poteri degli organi societari. In particolare:

- **L'Assemblea dei Soci**, composta dal socio unico, esercita i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto, determinando gli indirizzi strategici e approvando gli atti fondamentali di gestione.
- **L'Amministratore Unico**, che rappresenta legalmente CT Servizi, cura la gestione ordinaria e straordinaria e vigila sull'attuazione delle linee strategiche e operative.

La gestione operativa della società è affidata a un **Responsabile della gestione operativa**, che, in coerenza con gli indirizzi strategici definiti dall'Amministratore Unico, coordina le attività aziendali e sovrintende all'attuazione dei programmi e dei servizi.

Ai sensi dello Statuto e della normativa vigente in materia di società a partecipazione pubblica, CT Servizi si avvale inoltre di un **Revisore legale dei conti**, incaricato della verifica amministrativa e contabile e del monitoraggio della corretta gestione societaria.

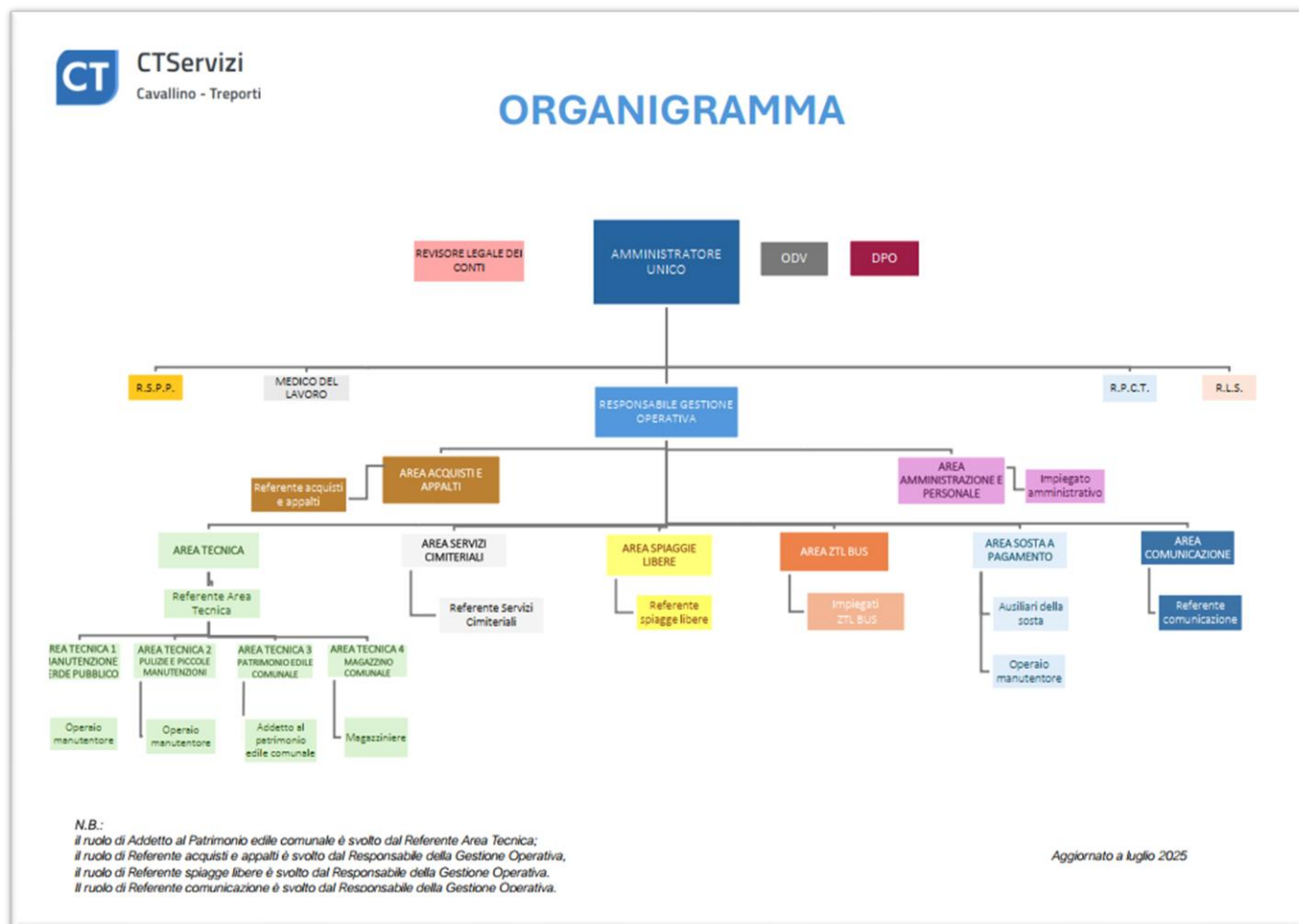
Oltre agli organi di governance, CT Servizi si avvale di ulteriori figure con specifiche responsabilità in materia di sicurezza, trasparenza e protezione dei dati, tra cui:

- **Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO);**
- **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT);**
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno (RSPP);**
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno (RLS).**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

Tali figure garantiscono il rispetto delle normative in materia di privacy, anticorruzione, trasparenza amministrativa e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuendo a rafforzare il sistema complessivo di controllo interno e di prevenzione dei rischi della Società.

Da ultimo CT Servizi si avvale di dipendenti e collaboratori esterni. L'articolazione degli uffici è illustrata nell'**Organigramma** che segue.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

3.1. Finalità e Obiettivi del Modello 231

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, pur non essendo obbligatoria, rappresenta per la Società una scelta di responsabilità e coerenza con i propri valori istituzionali.

Tale decisione risponde ad una duplice esigenza: da un lato, conformarsi alle finalità di prevenzione indicate dal legislatore, dall'altro garantire la massima tutela della Società stessa, del suo patrimonio culturale e archeologico, nonché della sua immagine e credibilità nei confronti delle istituzioni, dei partner e della comunità di riferimento.

Il Modello viene interpretato non soltanto come uno strumento di protezione rispetto all'eventuale applicazione di sanzioni ma anche come un'occasione di rafforzamento dell'assetto organizzativo. Esso consente infatti di verificare e migliorare i processi interni, di consolidare i sistemi di controllo e di garantire che le attività della Società si svolgano nel pieno rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza gestionale.

Le finalità specifiche del Modello possono essere sintetizzate come segue:

- prevenire e ridurre i rischi connessi alle attività istituzionali della Società, con particolare riferimento alla possibilità di condotte illecite;
- promuovere la consapevolezza, tra tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, che eventuali violazioni delle regole contenute nel Modello possono comportare la commissione di reati, con conseguenti sanzioni non solo individuali ma anche a carico della Società stessa;
- riaffermare con fermezza il principio di "tolleranza zero" verso comportamenti contrari alla legge ed ai valori etici che ispirano l'azione della Società;
- sensibilizzare tutti i portatori di interesse circa le gravi conseguenze derivanti dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001;
- garantire un costante presidio sulle attività della Società, così da intercettare tempestivamente eventuali aree di rischio e predisporre le misure correttive e disciplinari necessarie.

Il Modello 231 è inoltre redatto in un'ottica di **compliance integrata**, in coerenza e coordinamento con gli altri strumenti e presidi di cui la Società si è dovuta dotare, quali:

- le disposizioni in materia di **pubblicità e trasparenza** ai sensi della normativa vigente;
- il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**, quale strumento di programmazione e gestione del rischio corruttivo;
- i **modelli organizzativi e le procedure interne per la protezione dei dati personali**, conformi al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e alla normativa nazionale di settore;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- **regolamenti interni e le procedure operative** adottati dalla Società, quali fonti integrative e attuative delle regole di governance e di gestione delle attività istituzionali.

In questa prospettiva, il Modello assume un ruolo centrale quale strumento di sistema, volto a garantire la coerenza complessiva delle regole interne, a rafforzare la cultura della legalità e a promuovere comportamenti improntati a integrità, correttezza e responsabilità.

3.2. Architettura e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello adottato dalla **Società** si articola in due parti tra loro strettamente complementari:

- La **Parte Generale**: descrive l'assetto organizzativo della Società, i riferimenti normativi di riferimento, i criteri e le modalità seguite per la predisposizione del Modello, nonché i principi che ne regolano l'adozione, l'attuazione, l'aggiornamento e la diffusione. La Parte Generale disciplina inoltre il sistema di controllo, inteso sia come insieme di presidi interni sia come attività di vigilanza affidata all'Organismo di Vigilanza individuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- La **Parte Speciale**: predisposta a seguito di un'approfondita attività di *risk assessment* sui reati-presupposto previsti dal Decreto, individua, in relazione ai diversi processi sensibili della Società e con il coinvolgimento delle funzioni competenti, i protocolli e i presidi organizzativi già in essere. L'efficace applicazione di tali protocolli, comprovata da attività sistematiche di verifica e monitoraggio e dall'operatività del sistema disciplinare, consente di mitigare i rischi e costituisce elemento fondamentale ai fini dell'esimente prevista in caso di eventuali procedimenti giudiziari.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto:

- della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria e da altri organismi di rappresentanza;
- dell'insieme dei regolamenti interni, delle procedure e degli uffici coinvolti;

il tutto in un'ottica di costante miglioramento del sistema di governance e di rafforzamento dell'efficienza dei controlli interni ed esterni.

3.2.1. Verifica di adeguatezza e analisi dei presidi esistenti (gap analysis)

Successivamente alla mappatura dei rischi-reato, la Società ha condotto una **verifica di adeguatezza dei presidi organizzativi e di controllo già esistenti**, con l'obiettivo di accertarne la coerenza rispetto ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e alle migliori pratiche in materia di prevenzione dei reati.

L'attività è stata svolta confrontando:

- i **presidi e le misure attualmente in vigore** (procedure operative, regolamenti interni, responsabilità attribuite, controlli esistenti);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- con i **presidi ritenuti necessari** per prevenire i reati potenzialmente connessi alle attività della Società, come individuati nella fase di analisi dei rischi.

Tale confronto ha consentito di individuare le eventuali **aree di miglioramento o di rafforzamento** del sistema, ossia quei processi o ambiti in cui i controlli risultano non ancora formalizzati, non sistematici o suscettibili di maggiore integrazione.

Questa fase rappresenta un passaggio essenziale per la successiva definizione degli interventi correttivi e delle **azioni di miglioramento** volti a rendere il Modello pienamente idoneo a prevenire i rischi mappati.

3.2.2. Definizione e pianificazione degli interventi di miglioramento

A seguito della mappatura dei rischi e della verifica di adeguatezza dei presidi esistenti (*gap analysis*), la Società ha proceduto alla **definizione e pianificazione delle azioni di miglioramento** necessarie a garantire l'efficacia complessiva del Modello 231.

Gli interventi individuati hanno l'obiettivo di:

- rafforzare i sistemi di controllo e i protocolli organizzativi a presidio dei processi sensibili;
- colmare eventuali mancanze di formalizzazione attraverso la **predisposizione di procedure e regolamenti** specifici;
- potenziare i presidi già esistenti mediante la loro **integrazione o aggiornamento**;
- sviluppare **attività di formazione e sensibilizzazione** mirate al personale e ai collaboratori maggiormente coinvolti nelle aree a rischio-reato;
- chiarire e formalizzare **ruoli e responsabilità**, al fine di assicurare la separazione tra attività di programmazione, esecuzione, monitoraggio e controllo.

Questa fase si colloca in un'ottica di **miglioramento continuo del sistema di governance**, assicurando che il Modello rimanga dinamico, aggiornato e costantemente allineato alle evoluzioni normative e alle esigenze operative della Società.

3.2.4. Riferimenti metodologici e Linee Guida

Considerato il rilevante impatto che le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 possono avere sul patrimonio, sull'immagine e sull'operatività degli enti, diverse Associazioni nazionali di categoria — generali o settoriali — nonché Associazioni professionali, hanno ritenuto opportuno elaborare **Linee Guida** destinate agli enti e ai professionisti di riferimento.

Attraverso tali strumenti, le Associazioni di categoria perseguono un duplice obiettivo:

- **favorire la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo** adeguati alle caratteristiche e alle dimensioni degli enti, nonché il loro costante aggiornamento in linea con l'evoluzione normativa e organizzativa;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- **valorizzare, dinanzi all'Autorità giudiziaria**, l'impegno economico e organizzativo sostenuto dagli enti stessi nell'attuazione del Decreto, promuovendo al contempo la diffusione di una cultura improntata alla legalità e all'integrità.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, tali Linee Guida vengono sottoposte al Ministero della Giustizia, che — di concerto con i Ministeri competenti per materia — può esprimere osservazioni in merito alla loro idoneità.

In questo contesto, **Confindustria** è stata tra le prime a emanare un apposito **Codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**, noto come *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*. Esse forniscono le principali indicazioni metodologiche per:

- l'individuazione delle **aree a rischio-reato**, ossia le aree organizzative o operative in cui è astrattamente ipotizzabile la commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- la predisposizione di un **sistema di controllo preventivo** in grado di ridurre tali rischi mediante l'adozione di procedure dedicate.

Le componenti del sistema di controllo preventivo, con riferimento ai reati dolosi, comprendono:

- un **Codice etico o di comportamento**;
- un adeguato **sistema organizzativo**;
- **procedure manuali e informatiche** formalizzate;
- un sistema di **poteri autorizzativi e di firma** coerente con le responsabilità attribuite;
- un **sistema di controllo di gestione**;
- attività di **comunicazione e formazione del personale**.

Per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, le Linee Guida individuano inoltre:

- un **Codice etico o di comportamento** specificamente riferito ai rischi in materia di sicurezza;
- un'adeguata **struttura organizzativa per la sicurezza**;
- attività di **formazione e addestramento del personale**;
- meccanismi di **comunicazione e coinvolgimento**;
- una puntuale **gestione operativa** della sicurezza;
- un **sistema di monitoraggio e controllo** delle condizioni di sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono essere improntate ai seguenti **principi generali di riferimento**:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- applicazione del principio di **separazione delle funzioni** (nessun soggetto può gestire in autonomia un intero processo);
- **tracciabilità e documentazione dei controlli** effettuati;
- previsione di un **sistema disciplinare e sanzionatorio** per le violazioni del Codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei **requisiti dell'Organismo di Vigilanza**, che devono garantire:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - flussi informativi costanti da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida dedicano inoltre una specifica sezione alla **responsabilità da reato nei gruppi di imprese e nei contesti societari o partecipativi**, evidenziando la necessità di valutare il rischio di concorso di reato in strutture complesse o interconnesse, nelle quali possono emergere profili di responsabilità condivisa tra più soggetti giuridici.

* * *

4. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO: I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI ED ESTERNI 231

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa svolgere la propria funzione esimente, non è sufficiente che esso venga semplicemente adottato: è necessario che risulti anche **concretamente ed efficacemente attuato**. Solo la coesistenza di entrambe le condizioni consente di dimostrare che eventuali condotte illecite siano riconducibili esclusivamente a elusioni fraudolente del Modello stesso.

Per garantire tale condizione, Società provvede a istituire e mantenere un sistema di controlli formalizzati, sistematici e adeguatamente documentati. Tali controlli – interni ed eventualmente esterni – comprendono tutte le attività e gli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare i processi e le attività della Società, con l'obiettivo di assicurare:

- il **presidio dell'economicità**, efficacia ed efficienza delle operazioni, in coerenza con strategie, obiettivi e indirizzi istituzionali, nonché la salvaguardia del patrimonio della Società;
- il **rispetto della normativa applicabile alle attività istituzionali**;
- la prevenzione dei reati mediante l'adozione e l'applicazione dei **protocolli specifici** previsti dal Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- la prevenzione dei reati corruttivi e di condotte contrarie ai **principi di trasparenza e integrità**;
- l'affidabilità e la correttezza delle **scritture contabili e delle registrazioni amministrative**.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

La responsabilità di attuare un sistema di controllo interno efficace, in coerenza con il D.Lgs. 231/2001, è affidata all'intera struttura organizzativa della Società: ciascun soggetto, in relazione al proprio ruolo e alle proprie competenze, è chiamato a svolgere funzioni di presidio e di verifica sui processi di competenza.

Questo costituisce il **primo livello di controllo (controllo di linea)**, che si esplica:

- in forma di autocontrollo da parte degli operatori;
- tramite l'azione dei responsabili di funzione;
- con il supporto, ove necessario, di risorse interne o esterne dotate di specifiche competenze specialistiche.

Un **secondo livello di controllo** è garantito da verifiche sistematiche a campione e dal monitoraggio sull'efficacia dei controlli di linea. In caso di necessità, per esempio nelle verifiche di conformità legislativa in materia di ambiente, salute e sicurezza, la Società può affidare audit a professionisti esterni qualificati, in possesso delle necessarie competenze e certificazioni.

A titolo esemplificativo, gli elementi oggetto di controllo, ritenuti particolarmente rilevanti per un efficace monitoraggio delle attività e dei processi "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono:

- la presenza di un **Codice Etico** che definisca i valori di riferimento, i comportamenti vietati e un sistema sanzionatorio adeguato e applicato;
- la **struttura organizzativa della Società**, con chiarezza di ruoli, poteri di firma, poteri autorizzativi e di controllo, funzioni e ambiti di intervento;
- l'adozione di **procedure, regolamenti e istruzioni operative**, nonché la **separazione dei compiti** nelle fasi critiche dei processi, in particolare per la gestione dei flussi finanziari;
- la definizione di **flussi comunicativi interni** efficaci e attività di aggiornamento e formazione del personale;
- la presenza di un **sistema interno di controllo efficace, tracciabile e documentato**.

Infine, l'effettiva attuazione del Modello deve essere oggetto di un **monitoraggio specifico**, svolto da un soggetto terzo dotato di competenze tecniche, autonomia e indipendenza. Tale funzione è attribuita all'**Organismo di Vigilanza**, come previsto dal Decreto, o a un organismo equivalente idoneo a garantire imparzialità ed efficacia.

* * *

5. IL CODICE ETICO

Alla luce di quanto sopra esposto, Società ha adottato un **Codice Etico**, considerandolo uno strumento imprescindibile per assicurare la correttezza e la trasparenza nella gestione, rafforzare l'affidabilità dell'attività istituzionale e prevenire in maniera efficace i rischi connessi a fenomeni corruttivi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

La Società ritiene infatti che il solo rispetto della normativa vigente non sia sufficiente a garantire l'elevato standard etico e gestionale a cui intende ispirarsi. Per questo motivo, ogni decisione e ogni comportamento devono essere guidate non solo dalla legge, ma anche da principi etici condivisi che la integrano e la rafforzano.

In questa prospettiva, il Codice Etico rappresenta per la Società una vera e propria **"Carta dei diritti e dei doveri fondamentali"**, mediante la quale vengono chiarite le responsabilità etiche e sociali nei confronti di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni: enti pubblici, soci fondatori e partecipanti, dipendenti, collaboratori, fornitori, partner istituzionali e comunità locale. Obiettivo del Codice è promuovere un equilibrio tra i molteplici interessi e le aspettative legittime dei diversi stakeholder.

Il rapporto con il personale è gestito valorizzando le risorse umane, garantendo condizioni di lavoro sicure e rispettose della normativa vigente, e organizzando i processi in modo da ridurre al minimo i rischi e le criticità. Nei rapporti con i fornitori e i partner esterni, la Società opera secondo criteri di imparzialità, trasparenza ed equità, prevenendo ogni possibile conflitto di interessi.

Il contenuto del Codice Etico, con i relativi aggiornamenti e integrazioni, è comunicato tempestivamente a tutti i destinatari e la Società si impegna a garantire un'adeguata formazione affinché i principi in esso contenuti siano compresi e applicati.

In caso di violazioni, la Società ha previsto un sistema sanzionatorio, applicabile sia nei confronti del personale sia nei confronti di soggetti terzi, che può comportare anche l'interruzione dei rapporti contrattuali, fatte salve ulteriori conseguenze previste dalla legge.

- Il Codice Etico è documento allegato al presente Modello.

* * *

6. APPROVAZIONE, DESTINATARI E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

6.1. L'adozione del modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione, una volta predisposto, viene approvato ed adottato dall'Amministratore Unico della Società, mediante apposita delibera.

6.2. I Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non solo i **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione** della Società, ma anche coloro che **operano sotto la direzione o la vigilanza dei primi** (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001), nonché, più in generale, tutti i **soggetti che, a diverso titolo, contribuiscono al perseguimento delle finalità istituzionali della Società**.

Rientrano quindi tra i destinatari del Modello:

- i componenti degli **organi di governance** e **soggetti con funzioni di rappresentanza**;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- i dipendenti;
- i collaboratori e consulenti esterni;
- i partner istituzionali, commerciali e finanziari con cui la Società intrattiene rapporti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di:

- accrescere in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto, in particolare nelle aree "sensibili", la consapevolezza che la violazione delle disposizioni contenute nel Modello può comportare responsabilità personali e sanzioni;
- informare ogni soggetto che agisce a qualsiasi titolo per conto o nell'interesse della Società che il mancato rispetto del Modello comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste, inclusa la risoluzione del rapporto contrattuale o professionale;
- riaffermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, indipendentemente dalle finalità o dall'eventuale vantaggio che ne potrebbe derivare, poiché tali condotte risultano sempre in contrasto con i suoi principi etici e con la sua missione istituzionale.

Tutti i destinatari sono pertanto tenuti ad osservare con rigore le disposizioni contenute nel Modello, in coerenza con i doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici ed etici instaurati con la Società.

6.2.1. Componenti degli Organi di governance e soggetti con funzione di rappresentanza dell'Ente

Ai componenti degli **Organi di governance** della Società e ai **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza** viene consegnata, al momento dell'accettazione della carica, copia cartacea e/o digitale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Contestualmente, viene loro richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi e delle prescrizioni in esso contenuti.

La Società assicura, inoltre, l'adozione di idonei strumenti di comunicazione e informazione volti a garantire che tali soggetti siano tempestivamente aggiornati in merito a:

- eventuali modifiche o integrazioni del Modello;
- rilevanti cambiamenti di natura procedurale, normativa o organizzativa che possano incidere sull'attività della Società o sul sistema di controllo interno.

6.2.2. Dipendenti

Ogni dipendente della Società è tenuto a:

- acquisire piena consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- conoscere le modalità operative e le procedure interne da seguire nello svolgimento delle proprie attività;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'attuazione efficace del Modello, segnalando eventuali criticità o carenze riscontrate.

Per garantire una comunicazione efficace e sistematica, la Società **promuove la conoscenza del Modello e delle procedure applicabili**, modulando il livello di approfondimento in base alla posizione ricoperta e alle responsabilità affidate.

La **formazione** viene erogata attraverso diverse modalità, quali incontri dedicati, distribuzione di materiali informativi e strumenti di supporto. La partecipazione alle attività formative è registrata, mentre l'efficacia delle stesse è monitorata anche tramite test, verifiche e sistemi di valutazione periodica.

6.2.3. Collaboratori, consulenti esterni e partner

L'attività di **comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello** è rivolta non solo al personale interno, ma anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione regolati da contratto.

Rientrano in questa categoria:

- i **collaboratori e i consulenti esterni**, inclusi coloro che operano in forma autonoma;
- i **partner istituzionali, commerciali e finanziari** con cui la Società intrattiene rapporti di cooperazione;
- i **soggetti coinvolti, a vario titolo, nello svolgimento di attività considerate "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001.**

A tali soggetti vengono trasmessi i principi fondamentali del Modello, in particolare con riferimento agli obblighi di correttezza, trasparenza e prevenzione dei rischi. La Società si riserva inoltre di fornire aggiornamenti, integrazioni o modifiche del Modello ogniqualvolta ciò risulti necessario in relazione al tipo di rapporto instaurato o alla rilevanza delle attività svolte.

Infine, la Società, valutate le finalità e la portata applicativa del Modello, potrà estendere – caso per caso – l'attività di comunicazione anche a soggetti terzi diversi da quelli sopra indicati, qualora ciò sia ritenuto utile a rafforzare il sistema complessivo di prevenzione e controllo.

6.3. La comunicazione del modello e la formazione

Al fine di garantire la piena ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Società assicura una corretta e diffusa divulgazione dei principi e dei contenuti del Modello sia all'interno della propria struttura organizzativa sia nei confronti dei soggetti esterni con cui intrattiene rapporti.

L'attività di **comunicazione e formazione** è coordinata e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, al quale spettano, tra gli altri, i seguenti compiti:

- promuovere e definire iniziative volte a diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello;
- curare la formazione del personale e la sua sensibilizzazione al rispetto delle regole e dei principi in esso contenuti;

- elaborare programmi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sui riflessi della normativa sulle attività della Società e sulle norme comportamentali da osservare.

La comunicazione deve essere garantita a tutti i livelli, in **forma tracciabile**, con strumenti che consentano di attestare l'avvenuta ricezione da parte dei destinatari. A tal fine, la Società si avvale di strumenti di comunicazione interna, quali la posta elettronica, per fornire tempestivi aggiornamenti riguardanti eventuali modifiche al Modello, nonché cambiamenti significativi di natura procedurale, normativa o organizzativa.

Nei confronti dei soggetti terzi più rilevanti, in particolare collaboratori, consulenti e partner istituzionali, commerciali e finanziari che operano in aree considerate "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società fornisce un estratto del Modello o richiama nelle convenzioni e nei contratti le specifiche disposizioni di interesse.

La comunicazione verso l'esterno può inoltre essere attuata attraverso la **pubblicazione e l'aggiornamento periodico**, sul sito internet istituzionale della Società, del Codice Etico e delle parti del Modello ritenute idonee per questa finalità.

7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è strettamente legata alla sua concreta ed effettiva applicazione. I protocolli e i presidi previsti devono infatti trovare riscontro nella struttura organizzativa della Società, nelle deleghe operative, nella separazione delle funzioni, nonché nell'osservanza puntuale di procedure, istruzioni operative e disposizioni contenute nella Parte Speciale del Modello.

Per tale ragione, l'organo amministrativo della Società, con propria delibera, dispone **l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello** ogniqualvolta ciò si renda necessario in conseguenza di:

- violazioni significative delle prescrizioni del Modello;
- modifiche dell'assetto organizzativo della Società o delle modalità di svolgimento delle attività istituzionali;
- novità normative;
- esiti delle attività di controllo.

Le modifiche e le integrazioni approvate vengono comunicate tempestivamente sia all'interno della Società sia ai soggetti esterni interessati, affinché siano immediatamente applicate, e trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le verifiche di competenza.

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'organo amministrativo sugli esiti delle attività di monitoraggio connesse all'attuazione e all'aggiornamento del Modello, mediante apposite relazioni. Lo stesso Organismo conserva, inoltre, specifici compiti e poteri in materia di cura, sviluppo e promozione del

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

costante adeguamento del Modello, formulando osservazioni e proposte alle strutture della Società o, in caso di rilievo particolare, direttamente all'organo amministrativo.

Rimane comunque di esclusiva competenza dell'organo amministrativo deliberare l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello, in particolare nei seguenti casi:

- modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- individuazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle già mappate, anche in relazione all'avvio di nuovi progetti o iniziative;
- osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia sulle Linee Guida adottate ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e del D.M. 26/06/2003 n. 201;
- commissione di reati presupposto o di significative violazioni del Modello da parte dei destinatari;
- emersione di carenze o lacune a seguito delle verifiche di efficacia del sistema di controllo.

In ogni caso, il Modello è sottoposto a una **revisione periodica almeno triennale**, disposta mediante delibera dell'organo amministrativo, al fine di garantirne la costante attualità ed efficacia.

* * *

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Requisiti

Come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, una delle condizioni necessarie per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente è l'affidamento ad un Organismo interno del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di curarne costantemente l'aggiornamento.

Per poter svolgere in maniera efficace le funzioni stabilite dalla normativa, l'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società deve possedere i seguenti requisiti fondamentali:

- **Autonomia e indipendenza:** l'OdV deve operare in posizione di piena autonomia rispetto agli organi della Società, incluso l'organo amministrativo, per garantire imparzialità e libertà da interferenze. Per preservarne l'indipendenza, non gli possono essere attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività nelle verifiche sul Modello e sui comportamenti dei destinatari.
- **Professionalità:** i componenti devono possedere, nel loro complesso, competenze giuridiche (in particolare in ambito penale e societario), tecniche e organizzative, oltre a conoscenze in materia di analisi e valutazione dei rischi, mappatura dei processi, metodologie di individuazione delle frodi e campionamento statistico. Tali competenze sono indispensabili per lo svolgimento delle attività ispettive, di consulenza e di verifica previste dalle Linee Guida 231.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- **Continuità di azione:** l'OdV deve garantire un'attività di vigilanza costante e continuativa, con una struttura dedicata in grado di svolgere le proprie funzioni in maniera stabile e regolare, assicurando la piena attuazione del Modello.
- **Onorabilità:** i componenti devono rispettare i requisiti di onorabilità previsti dal codice civile e dalle leggi speciali applicabili alle cariche societarie. Ne consegue che non possono far parte dell'OdV soggetti che:
 - si trovino in stato di interdizione temporanea o sospensione da uffici direttivi di persone giuridiche o imprese;
 - rientrino nelle condizioni di ineleggibilità o decadenza di cui all'art. 2382 c.c.;
 - siano stati sottoposti a misure di prevenzione (salvi gli effetti della riabilitazione);
 - abbiano riportato condanne, anche con pena sospesa, per reati societari, delitti non colposi con pena non inferiore ad un anno, delitti contro la pubblica amministrazione, il patrimonio, la fede pubblica o l'economia pubblica, nonché per reati previsti dalle normative bancarie, finanziarie, mobiliari, assicurative o in materia di mercati e strumenti di pagamento.

8.2. Compiti e funzioni dell'ODV

All'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società sono attribuiti compiti di monitoraggio, verifica, aggiornamento e implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, l'OdV è chiamato a:

- **verificare periodicamente** la mappatura delle aree a rischio, in modo particolare quando intervengano mutamenti normativi o modifiche organizzative rilevanti;
- **promuovere e monitorare** iniziative di diffusione del Modello e del Codice Etico, curando la formazione e la sensibilizzazione del personale – compreso quello di nuova assunzione – sui principi e sulle regole che guidano l'operato della Società;
- **favorire la divulgazione** dei valori e dei principi etici e istituzionali che ispirano la Società;
- **effettuare verifiche periodiche** su specifiche attività o operazioni considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- **verificare con regolarità** il sistema delle deleghe e delle procure, controllando la coerenza dei poteri attribuiti rispetto al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati;
- **accertare la conformità e l'adeguatezza di tutte le componenti del Modello**, garantendo che siano sempre rispondenti alle prescrizioni normative e alle esigenze organizzative della Società;

- **controllare la correttezza e la tracciabilità** nella tenuta e conservazione della documentazione rilevante;
- **coordinarsi con le funzioni della Società**, al fine di acquisire le informazioni necessarie e il supporto utile per monitorare l'efficacia del Modello e proporre eventuali miglioramenti.

8.3. Funzioni e poteri dell'ODV

All'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società sono attribuiti i poteri di iniziativa e controllo necessari a garantire un'efficace ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Per l'espletamento delle **proprie funzioni**, l'OdV assume le seguenti responsabilità:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando proposte all'organo amministrativo in caso di: i) violazioni accertate delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello in conseguenza di mutamenti organizzativi o delle modalità operative della Società; iii) novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; iv) risultanze delle attività di controllo e vigilanza;
- assicurare l'aggiornamento periodico della mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un costante collegamento con eventuali organi di controllo, società di revisione e consulenti esterni coinvolti nelle attività di attuazione del Modello, garantendone l'indipendenza;
- rilevare scostamenti e anomalie nei comportamenti, anche attraverso l'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute dalle funzioni interne;
- segnalare tempestivamente all'organo amministrativo le violazioni accertate del Modello che possano determinare responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti informativi periodici verso l'organo amministrativo e, se presente, verso altri organi di controllo;
- disciplinare il proprio funzionamento interno attraverso un apposito regolamento che definisca risorse, modalità di convocazione, sistemi di voto e deliberazione;
- promuovere la conoscenza del Modello e del D.Lgs. 231/2001, favorendo la formazione del personale e la sensibilizzazione al rispetto dei principi etici e delle regole interne;
- fornire chiarimenti circa l'interpretazione e l'applicazione del Modello ai destinatari;
- assicurare la predisposizione di un sistema di comunicazione interna efficace, che consenta la trasmissione di segnalazioni rilevanti nel rispetto della riservatezza del segnalante (*whistleblowing*);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- predisporre e sottoporre all'organo amministrativo la previsione di spesa necessaria per lo svolgimento delle attività, che deve essere adeguata a garantire l'autonomia e la piena efficacia dell'OdV;
- accedere liberamente a qualsiasi funzione, unità o dipendente della Società, senza necessità di autorizzazioni preventive, per acquisire informazioni, documenti e dati utili;
- richiedere informazioni anche a collaboratori, consulenti esterni, partner istituzionali, commerciali e finanziari della Società;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari e proporre l'applicazione delle sanzioni previste;
- valutare periodicamente, insieme alle funzioni competenti, l'idoneità e l'efficacia del sistema disciplinare ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- gestire i rapporti con le Autorità competenti in caso di ispezioni o indagini volte a verificare la conformità del Modello, fornendo il necessario supporto informativo.

L'OdV redige un **piano annuale delle attività di vigilanza**, che definisce:

- il calendario e la cadenza dei controlli;
- i criteri e le metodologie di analisi;
- la possibilità di effettuare verifiche non programmate.

Per l'esecuzione delle attività, l'OdV può avvalersi del supporto delle strutture interne della Società e, quando necessario, di consulenti esterni, i cui esiti devono essere sempre formalmente riportati all'OdV stesso.

All'Organismo sono riconosciuti i più ampi poteri per l'esercizio delle proprie funzioni; le sue attività non possono essere sindacate da altri organi della Società. Resta fermo, tuttavia, che la responsabilità ultima sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello ricade sull'orfa, cui spetta vigilare anche sull'operato dell'OdV.

8.4. Il Regolamento dell'ODV, il Piano di Vigilanza e la Relazione annuale

L'Organismo di Vigilanza (OdV) adotta un apposito **Regolamento interno** che disciplina la propria organizzazione e il funzionamento delle attività di controllo. In esso vengono definiti, a titolo esemplificativo, gli strumenti, le modalità operative, i tempi e le forme di esercizio della funzione di vigilanza, nonché la frequenza dei controlli (ordinari o a sorpresa) e le procedure di verbalizzazione delle attività svolte.

Con cadenza annuale, l'OdV elabora e approva il **Piano di Vigilanza**, che pianifica le attività da attuare ai fini dell'espletamento dei compiti assegnati. Tale pianificazione è strutturata in modo da garantire che gli audit siano rappresentativi dello stato di applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231) e ne consentano la valutazione complessiva.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

Gli audit sono finalizzati a:

- verificare la corretta applicazione di tutti gli elementi del Modello;
- accertare la coerenza tra le prassi operative e quanto pianificato;
- valutare l'efficacia del Modello nel suo complesso.

La programmazione degli audit si basa su criteri quali:

- rilevanza e criticità dei rischi connessi ai processi e ai settori oggetto di verifica;
- esiti di precedenti controlli;
- attività di monitoraggio ordinario;
- aree da sottoporre a particolare sorveglianza;
- modifiche organizzative intervenute.

Il Piano di Vigilanza, trasmesso all'organo amministrativo e al Revisore dei Conti, individua settori, processi, responsabili, procedure e tempistiche degli audit. Le verifiche vengono condotte attraverso colloqui e ispezioni, analisi documentale e osservazione diretta delle attività.

Le risultanze delle attività di audit sono riportate in appositi verbali, nei quali vengono indicati almeno:

- data dell'audit e settore/attività verificata;
- descrizione delle eventuali carenze o infrazioni rilevate, con le possibili cause;
- commenti del responsabile del settore interessato;
- proposte di azioni correttive o migliorative da sottoporre all'organo amministrativo.

L'OdV redige inoltre una **Relazione annuale** sull'attività svolta, sugli esiti delle verifiche e sulle segnalazioni ricevute, che viene trasmessa agli organi sociali competenti (Organo amministrativo e Revisore dei conti). Eventuali violazioni del Modello che richiedano interventi urgenti sono comunicate tempestivamente dall'OdV ai medesimi destinatari.

8.5. Obblighi di informazione, formazione ed aggiornamento

Per consentire ed agevolare l'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza è indispensabile che la **Società fornisca regolarmente e con tempestività tutte le informazioni**, relative all'attività esercitata, relative alle aree soggette a controllo e, comunque, tutte le informazioni che potrebbero risultare utili e pertinenti.

In particolare, sarà il Responsabile della gestione operativa e le figure apicali coinvolti nei processi sensibili a dover produrre flussi comunicativi tempestivi e formalizzati, come previsto dai protocolli riportati nella Parte Speciale, sia a cadenza periodica che in via incidentale al verificarsi di determinate circostanze rilevanti ai sensi di quanto disposto nel Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- sistema di deleghe ed organigramma vigente;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- provvedimenti o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'avvio di un provvedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti apicali o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati per violazioni al Modello, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti, erogazioni o contributi pubblici, sia ricevuti dall'Ente che erogati alla clientela;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private, ed in particolare se con Enti pubblici;
- notizie relative a commesse attribuite da soggetti pubblici che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- gli eventuali rapporti preparati dai vertici o responsabili della Società nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- informazioni relative alla gestione del personale, in particolare per quanto riguarda le assunzioni;
- informazioni sull'impiego delle risorse finanziarie per l'acquisto di beni e servizi o per attività di investimento;
- reportistica e documentazione periodica in materia di gestione ambientale e di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'OdV, inoltre, con lo scopo di integrare ed aggiornare il Modello, favorisce l'invio di proposte ed interventi da parte del personale dipendente a tutti i livelli, **acquisendo informazioni dai singoli lavoratori** che, a qualsiasi titolo, possono essere al corrente di fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

Le comunicazioni possono essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV che verrà comunicato. Al medesimo indirizzo possono essere inoltrate le segnalazioni in merito a possibili violazioni di quanto disposto dal Modello, con le modalità previste dalla Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Il

corretto adempimento dell'obbligo di informazione e di segnalazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ed al segnalante deve essere garantito il diritto alla riservatezza.

L'OdV ha il compito di verificare tutte le segnalazioni e le informazioni che gli pervengano, anche se in forma anonima. In questo caso l'OdV procederà ad avviare un'indagine preliminare al fine di valutare la fondatezza delle segnalazioni stesse. Solamente se a seguito di tale indagine preliminare dovessero emergere degli elementi significativi, l'OdV provvederà ad accertare la presunta violazione nei modi previsti.

Qualora sia necessario avviare un'indagine, l'OdV si attiverà nel più breve tempo possibile per acquisire la documentazione necessaria e per ascoltare l'autore della segnalazione (che in ogni caso godrà del diritto dell'anonimato) o il suo diretto responsabile in merito alla presunta violazione e/o ogni altro eventuale soggetto coinvolto o informato, al fine di giungere ad una ricostruzione dei fatti il più possibile chiara ed oggettiva.

In caso ricezione di segnalazioni di presunte violazioni o reati con intento calunnioso, l'OdV ha facoltà di segnalare il responsabile all'Amministratore Unico per l'adozione dei provvedimenti disciplinari del caso.

In qualunque momento l'OdV può fare richiesta di informazioni e documentazione. In caso di mancata risposta, senza che sia stata prodotta una comprovata motivazione, l'OdV ha facoltà di segnalare i responsabili della mancata comunicazione all'Amministratore Unico.

I flussi informativi consentono all'Organismo di Vigilanza di segnalare all'Ente le necessità di **modifica, aggiornamento ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione**, al fine di renderlo uno strumento costantemente aderente alla realtà aziendale ed al contesto normativo di riferimento, in modo da mantenerne nel tempo la validità e l'efficacia nella prevenzione della commissione dei reati.

Sempre a tal fine l'OdV segnala all'Ente le eventuali **necessità di aggiornare o integrare la formazione del personale dell'Ente**, in modo particolare per quanto riguarda i temi della legalità, le novità normative e tutte le disposizioni o prassi afferenti alle attività individuate come sensibili.

8.6. Gestione dell'incarico all'ODV

8.6.1 Nomina, durata e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sono nominati dall'organo amministrativo, di norma nella prima seduta utile successiva al suo insediamento. La scelta ricade su professionisti in possesso dei requisiti di competenza, onorabilità e indipendenza, come già individuati dal Modello. L'organo può essere monocratico o collegiale. Se è collegiale l'organo amministrativo provvede a nominare il Presidente dell'Organismo tra i componenti scelti.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

La nomina è formalizzata mediante apposita lettera di incarico, sottoscritta dal componente per accettazione. Contestualmente, ciascun nominato è tenuto a rilasciare una dichiarazione attestante l'assenza di cause di incompatibilità con la funzione.

La durata dell'incarico dell'OdV viene stabilita dall'organo amministrativo. Al fine di garantire continuità all'attività di vigilanza, l'Organismo rimane comunque in carica fino alla designazione del nuovo OdV o fino alla comunicazione con la quale l'organo amministrativo dichiara di non voler più avvalersi di tale organismo.

In presenza di circostanze di particolare gravità, l'organo amministrativo può disporre la sospensione di uno o più componenti dell'OdV. Qualora un membro venga sospeso da eventuali altre cariche ricoperte all'interno della Società, la sospensione si estende automaticamente e con effetto immediato anche al ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.

8.6.3. Revoca dei componenti dell'OdV

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza può avvenire **solo per giusta causa**, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca dei poteri possono intendersi, in via non esclusiva:

- la perdita dei requisiti soggettivi presenti al momento della nomina;
- il sopraggiungere di una eventuale causa di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'eventuale coinvolgimento in un procedimento penale o civile che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca dei poteri potrà essere decisa solo mediante delibera dell'organo amministrativo, da adottarsi – se collegiale - con maggioranza dei due terzi dei componenti o, comunque, arrotondate per eccesso, e previo parere dell'organo di controllo se presente.

* * *

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: VIOLAZIONE DEL MODELLO E SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, in quanto garantisce l'effettività e la concreta applicazione dei principi e delle regole di condotta in esso contenuti. Attraverso tale sistema, la Società assicura che le violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne siano adeguatamente accertate e sanzionate, a prescindere dall'eventuale instaurazione o esito di procedimenti penali da parte dell'Autorità giudiziaria.

L'obiettivo principale del sistema disciplinare è duplice:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- da un lato, **prevenire comportamenti non conformi**, rafforzando la cultura della legalità, dell'etica e della responsabilità organizzativa;
- dall'altro, **sanzionare condotte** che, per dolo o colpa, violino le disposizioni interne o la Società a rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti che operano in nome o per conto della Società, con modalità e intensità diverse a seconda della qualifica e del rapporto giuridico intercorrente. Rientrano tra i destinatari:

- i componenti degli organi di governi e di controllo;
- il personale dipendente;
- i collaboratori esterni, consulenti e fornitori;
- i partner pubblici o privati coinvolti in attività o progetti di interesse societario.

L'attività sanzionatoria è improntata ai principi di legalità, proporzionalità, tempestività, imparzialità e contraddittorio, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, dello Statuto dei Lavoratori (art. 7 L. n. 300/1970), dei contratti collettivi applicabili e della normativa di settore.

Il sistema disciplinare è volto a:

- garantire la piena osservanza del Modello 231 e dei protocolli di controllo interno;
- assicurare che ogni violazione sia valutata e sanzionata in modo coerente con la gravità del comportamento e le responsabilità del soggetto coinvolto;
- ribadire il principio di "tolleranza zero" verso ogni forma di illecito, irregolarità o comportamento contrario ai valori di trasparenza e correttezza che ispirano l'attività della Società;
- promuovere la consapevolezza diffusa del fatto che il rispetto delle regole interne è parte integrante dei doveri di ciascun collaboratore o componente dell'Ente.

Le sanzioni disciplinari si applicano in caso di:

- violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- inosservanza delle procedure interne e dei protocolli operativi;
- omissione di controlli o comportamenti che possano favorire, anche solo potenzialmente, la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (OdV) o ostacolo alla sua attività di controllo.

Le misure sanzionatorie vengono commisurate alla gravità della violazione e possono comprendere, in via esemplificativa:

- richiami scritti o sanzioni pecuniarie;
- sospensioni o provvedimenti disciplinari più gravi per il personale dipendente;
- censura o revoca dell'incarico per i dirigenti e i componenti degli organi societari;
- risoluzione del rapporto contrattuale per collaboratori, consulenti o partner commerciali;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | PARTE GENERALE

- richiesta di risarcimento dei danni qualora la violazione abbia arrecato pregiudizio alla società o alla sua immagine.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare all'Amministratore Unico eventuali violazioni accertate o comportamenti anomali che possano costituire violazione del Modello, ai fini dell'adozione dei necessari provvedimenti da parte degli organi competenti.

Le disposizioni di dettaglio relative:

- alle procedure di accertamento delle infrazioni;
- alle modalità di contestazione e difesa;
- alle tipologie di sanzioni applicabili per ciascuna categoria di destinatari;
- e ai criteri di graduazione e proporzionalità delle misure disciplinari,

sono contenute nel **Codice Disciplinare** della Società, allegato al presente Modello quale parte integrante e sostanziale.

Il Codice definisce in modo puntuale i comportamenti sanzionabili, le procedure da seguire e le competenze dei soggetti preposti all'irrogazione delle sanzioni, assicurando la trasparenza e la tracciabilità dell'intero processo disciplinare.

* * *