

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024

PARTE GENERALE

- 1) **NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**
- 2) **ELEMENTI DELLA GOVERNANCE**
- 3) **SISTEMA DISCIPLINARE**

PARTE SPECIALE

- A) **REATI NEI CONFRONTI DELLA P.A.**

ALLEGATI

- 1 Visura storica;
- 2 Visura ordinaria;
- 3 Atto Costitutivo;
- 4 Trasformazione in S.r.l. e Statuto;
- 5 Organigramma;
- 6/a Procura Formentini Marco;
- 6/b Procura Formentini Davide;
- 7 Mansionari (rif. mansionario e organigramma sistema di gestione della qualità aziendale);
- 8 Codice Etico;
- 9 Procedura Whistleblowing;
- 10 Check-list reati PA.

PARTE GENERALE

Sommaro:

1) **NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

Il contenuto del D.Lgs. 231/01.....	5
La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente.....	7
Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	9
1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello	9
1.2 Elementi fondamentali del Modello	10
1.3 Modello e tutela del Whistleblower.	10
1.4 Modello e Codice Etico	14
1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	14
Potenziali aree a rischio e processi strumentali	15
1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	15
Destinatari del Modello	16
Organismo di Vigilanza.....	16
1.7 I requisiti	16
1.8 Individuazione.....	17
1.9 Nomina.....	17
1.10 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	17
1.11 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario	18
1.11.1 Sistema delle deleghe	18
1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi	18
Informazione, formazione ed aggiornamento.....	19
Sistema sanzionatorio nei confronti dell’ente.	19
1.12 Le sanzioni pecuniarie.....	20
1.13 Le sanzioni interdittive.	21
1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca	22
Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello.....	22
1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	22
1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	23
2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE	24

ALS Ambiente Lavoro Salute S.r.l. - Oggetto sociale	24
Modello di <i>governance</i> di ALS Ambiente Lavoro Salute S.r.l.	24
Principi di controllo in materia di deleghe e procure	25
Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.	26
3) SISTEMA DISCIPLINARE	28
Principi generali	28
Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	28
Soggetti	29
3.1 Sanzioni nei confronti dell’Organo Amministrativo	29
3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri	30
3.3 Sanzioni nei confronti dei soci	30
3.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	30
3.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (quali fornitori e partner).....	32
Publicità del sistema disciplinare	32

Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della L. n. 300/2000, è stato emanato il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "**il Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento un regime di responsabilità amministrativa (tuttavia assimilabile per diversi profili alla responsabilità penale, anche perché accertata in sede penale) a carico degli enti (da intendersi come Società, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da due categorie particolari di soggetti, ovvero:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Pertanto, tenuto conto del principio costituzionale (art. 27 Cost) secondo cui la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina di cui al Decreto ha introdotto una figura di responsabilità non penale (detta infatti "amministrativa") degli enti a fronte di reati commessi dai soggetti predetti a vantaggio o nell'interesse degli enti medesimi.

Tuttavia, benché il Decreto qualifichi la responsabilità dell'ente come "amministrativa", ancora oggi è dibattuta la natura di tale responsabilità, in quanto si registrano posizioni dottrinarie e giurisprudenziali sia a favore della natura amministrativa, sia a favore di quella penale, nonché autorevoli pronunce che propendono per un *tertium genus* a metà strada tra la qualificazione amministrativa e quella penale.

Tale responsabilità in ogni caso viene accertata nell'ambito di un processo penale e in particolare dallo stesso Giudice penale competente ad accertare la responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, che quindi può estendere l'accertamento della responsabilità anche in capo all'ente/Società.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, fermo restando che l'ente non risponde ove il soggetto apicale e/o sottoposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Pertanto, in virtù del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, si aggiunge quella amministrativa dell'ente che abbia tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato, qualora questo rientri tra una delle fattispecie previste in via tassativa dal Decreto che, allo stato, sono le seguenti:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Revisione n. 0/2024	Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024

Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Peculato, Indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, Corruzione, Induzione indebita a dare o promettere utilità	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
Abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies 1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-nonies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali	Art. 25-undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies
Razzismo e Xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e	Art. 25 quaterdecies
Revisione n. 0/2024	Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024

giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	
Reati tributari	Art. 25 quinquiesdecies
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 octiesdecies
Delitti tentati	Art. 26

È importante sottolineare che all'ente non viene contestato il reato-presupposto (come alla persona fisica che lo ha commessa), bensì il non aver impedito efficacemente la commissione di tale reato.

Tale ampliamento di responsabilità mira di fatto a coinvolgere nella punizione dei predetti reati il patrimonio degli enti, e così anche gli interessi economici dei soci, i quali fino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o vantaggio della propria Società, da amministratori e/o dipendenti.

Ciò è avvenuto tramite l'introduzione delle seguenti **sanzioni amministrative**, applicabili direttamente agli enti (art. 9 Decreto):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto derivante dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

In definitiva l'ente incorre in responsabilità "amministrativa" ex D. Lgs. 231/01 se ricorrono congiuntamente i seguenti elementi:

- è stato commesso un reato-presupposto;
- il reato-presupposto è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge, formalmente o di fatto, una funzione nell'ente, in posizione apicale ovvero quale sottoposto.

La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **"Modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"** (d'ora in poi "Modelli" o "Mog").

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un **Organismo di vigilanza** ("OdV") e controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli, ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività ed i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (attività e processi "sensibili");
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I Modelli peraltro devono essere periodicamente verificati ed eventualmente modificati qualora siano scoperte significative violazioni alle prescrizioni ovvero allorché intervengano mutamenti nell'organizzazione e nelle attività societarie.

Alla luce della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, ove il reato venga commesso da soggetti apicali (ossia che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) vi è una presunzione di "colpa di organizzazione" a carico dell'ente, il quale non risponde a titolo di responsabilità amministrativa se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi secondo un giudizio *ex ante*, tale per cui si possa affermare che il Modello fosse idoneo, prima della commissione del reato, ad azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello.

La Società 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".

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, non vi è presunzione di "colpa organizzativa" e l'accusa dovrà dimostrare che la commissione del reato-presupposto è stata resa possibile dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato,

abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società ALS Ambiente Lavoro Salute srl (in seguito "la Società") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello possa essere non solo una condizione esimente dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01, ma anche un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa nelle aree di attività a rischio rispetto ai reati previsti dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti oltre che di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge ed al presente Modello, anche al Codice Etico al quale la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine della realizzazione del Modello, la Società ha pertanto predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette "attività sensibili" ossia quelle che, per loro natura, risultano a rischio ed in quanto tali necessitanti di analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

Tali attività sono state analizzate dunque nella loro estrinsecazione operativa e per esse sono state inoltre valutate le procure/deleghe conferite dalla Società in modo da identificare i soggetti deputati a ciascuna attività con l'indicazione delle relative funzioni e responsabilità.

Lo stesso è avvenuto con riferimento ai "processi sensibili", ossia alla serie ordinata di attività rispetto alle quali vi è il rischio che venga commesso uno dei reati di cui al Decreto.

L'individuazione delle attività e dei processi sensibili è avvenuta attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione tramite diversi strumenti e momenti di incontro, come le interviste con consulenti e professionisti qualificati.

A seguito dell'individuazione delle attività e dei processi "a rischio", la Società ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, sia le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria (in particolare Confindustria), sia il proprio Codice Etico che è da intendersi parte integrante del presente Modello.

La Società si impegna a valutare l'opportunità di integrare il presente Modello ove ciò si renda necessario alla luce dell'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto, nonché ove si manifestino nuove attività sensibili.

1.2 Elementi fondamentali del Modello

In conformità al dettato dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività e dei processi aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire i principi di controllo con riferimento alle attività e ai processi aziendali "sensibili";
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza, ruolo svolto da parte di professionisti esterni all'azienda, e attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione e, se necessario, nella periodica implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento concreto del medesimo;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate del Modello.

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello, e da più "Parti Speciali" predisposte, in ragione delle attività aziendali sensibili, per le diverse categorie di reato di cui al Decreto che sono state ritenute rilevanti nel presente ambito aziendale.

1.3 Modello e tutela del Whistleblower.

La L. 179/2017 ha introdotto forme di tutela a favore del "**Whistleblower**" ossia del soggetto che **segnala il compimento di attività illecite all'interno dell'ente, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno dell'ente stesso**, a prescindere dalla natura di tali attività e dal fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non sia ancora iniziato.

I segnalanti possono quindi essere, tra gli altri, lavoratori con contratti atipici, part-time, a tempo determinato, in prova, lavoratori interinali, tirocinanti, volontari, lavoratori autonomi, consulenti, sub-appaltatori, fornitori, azionisti, persone negli organi direttivi, lavoratori cessati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto) ed anche soggetti il cui rapporto lavorativo non sia ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione, ad esempio in fase di concorso/colloquio o in altre fasi precontrattuali).

Le tutele previste a favore del Whistleblower si applicano anche ai “facilitatori”, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione nel contesto lavorativo, oltre che ai terzi connessi con il segnalante, quali colleghi o familiari.

Il legislatore infatti ha voluto tutelare i lavoratori che svolgano tali segnalazioni, atteso che - da una parte - essi sono i soggetti che per primi possono avere contezza di ciò che realmente avviene nella realtà aziendale e che - dall'altra parte - essi realisticamente non segnalerebbero alcunché se avessero il timore di subire ripercussioni negative di carattere lavorativo.

È tuttavia fondamentale segnalare che il legislatore ha, al contempo, previsto misure sanzionatorie nei confronti del lavoratore che effettui segnalazioni che si rivelino prive di fondamento. Pertanto le segnalazioni tutelate sono soltanto quelle circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Può trattarsi di violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che verosimilmente potrebbero esserlo), tuttavia in ogni caso il segnalante deve avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti che segnala siano veri.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto tutte le condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, qualsiasi violazione del presente Modello oltre che qualsiasi violazione del diritto dell'Unione Europea in specifici settori (appalti pubblici, servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità nei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, violazioni riguardanti il mercato interno comprese violazioni di norme in materia di imposta sulle società).

Nell'ambito di ALS, azienda con meno di 50 dipendenti che ha adottato un Modello 231, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo aziendale, e che consistono in particolare nelle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) numero 2) del Decreto Whistleblowing, ossia condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, anche al di fuori del perimetro delineato dal Modello 231 adottato da ALS, o violazioni del Modello 231 adottato dall'azienda.

Ai sensi del **D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023**, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937, **i canali di segnalazione interna a cui può accedere il whistleblower devono garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**, nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (art. 12, comma 3 D. Lgs. 24/2023).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, comma 5 D. Lgs. 24/2023).

Il segnalante riceverà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ferma restando la possibilità per il gestore del canale di chiedere chiarimenti (art. 5 D. Lgs. 24/2023).

Oltre all'utilizzo del canale di segnalazione interna appositamente predisposto dall'azienda, al whistleblower è consentito di segnalare **anche oralmente** mediante incontri di persona con i soggetti incaricati e, inoltre, sono tutelate allo stesso modo **anche le segnalazioni anonime che tuttavia devono essere circostanziate al pari di quelle non anonime** (pena la possibilità per l'azienda di tutelarsi anche in sede penale contro segnalazioni calunniose).

Restano fuori dall'ambito di tutela del whistleblower le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, a cui si applicano le tutele ordinarie laddove previste.

Le misure a tutela del segnalante sono applicabili al ricorrere delle seguenti condizioni (art. 16 d. lgs. 24/2023):

- al momento della segnalazione il segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero vere;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità indicate dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele non sono invece garantite- ed è irrogata sanzione disciplinare- nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia.

Le misure a tutela del segnalante prevedono (art. 17 d. lgs. 24/2023) il divieto di ritorsione a danno del segnalante in conseguenza della segnalazione (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento di funzioni, trasferimento di sede, discriminazione, mancata conversione di un contratto, molestie, danni alla reputazione, referenze negative, ...).

Tali misure infatti risultano nulle e, quanto all'onere probatorio, grava sul datore di lavoro l'onere di provare che tali provvedimenti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

All'azienda viene altresì applicata dall'ANAC una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione) ha attivato sul proprio sito una serie di canali attraverso i quali è possibile effettuare una segnalazione "esterna", laddove (artt. 6 e seguenti D. Lgs. 24/2023):

- a) il canale di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (art. 21 D. Lgs. 24/2023):

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nel rispetto del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC (ritenute applicabili anche per le aziende private), ALS, dandone informativa alle rappresentanze sindacali, ha previsto i seguenti canali di segnalazione interna:

a) **canale informatico**, che consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il link di accesso al canale informatico è:

<https://www.ambientelavorosalute.com/whistleblowing/>

L'accesso a tale canale può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni, individuato nell'Avv. **Andrea Tedeschi** del Foro di Reggio Emilia ("il **Destinatario**"), attualmente già ODV ai fini del D. Lgs. 231/2001, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo.

Gli amministratori di sistema possono effettuare l'accesso al canale di segnalazione soltanto per esigenze tecniche e in virtù di specifici impegni a mantenere l'obbligo di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

Alle segnalazioni anonime verrà data la medesima tutela garantita a quelle non anonime (delle quali verrà comunque garantita la riservatezza), purché siano parimenti circostanziate.

b) **canale orale**, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

L'Avv. Andrea Tedeschi può essere contattato al numero **0522.920182**.

1.4 Modello e Codice Etico

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- diffondere un clima culturale che dissuada dal porre in essere condotte che possano dare luogo all'integrazione di reati;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti tra i soggetti (apicali e sottoposti) che agiscono per conto della Società con i terzi (clienti, azionisti, fornitori, collaboratori, ...) ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione di tutti i predetti soggetti sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi statuiti dal Modello si integrano con quelli del Codice Etico, sebbene il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico, il quale ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che operano per conto di essa;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale, previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto, atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della Società in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Poiché il Modello è un atto di emanazione dell'"organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione ovvero all'Amministratore Unico (dinnanzi anche "A.U.") la responsabilità di approvarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo.

Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività aziendali considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello (“attività sensibili”) sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione dei singoli reati di cui al D.Lgs. 231/01.

La stessa valutazione è stata operata con riferimento ai “processi sensibili” in quanto potenzialmente a rischio relativamente ai reati ex D.Lgs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente Modello e ad oggi sono riconducibili alle seguenti:

a) Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Al fine di definire i protocolli necessari a prevenire i reati ex D. Lgs. 231/01, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, le “attività sensibili” nonché i “processi sensibili”, nell’ambito dei quali pertanto, in linea di principio, potrebbero configurarsi le occasioni per la realizzazione dei reati di cui al Decreto.

Con riferimento a tali attività e processi sensibili è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto della legge e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei “processi sensibili” che presentino almeno le seguenti caratteristiche:
 - regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l’effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- Ripartizione delle responsabilità: corretta distribuzione delle stesse e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali ovvero di concentrare le attività critiche su un unico soggetto (cd “*segregazione dei ruoli*”);
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo compiute sulle transazioni aziendali;

- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

In definitiva per garantire l'efficacia dell'applicazione del modello, ogni operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile verificarne ragioni e autorizzazioni per ogni singola fase del procedimento.

Inoltre la gestione delle attività aziendali deve sempre prevedere la partecipazione di più soggetti, affinché non vi siano operazioni poste in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali (cosiddetti *stakeholders*), vale a dire:

- i componenti degli organi sociali aziendali;
- i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti aziendali;
- i consulenti esterni;
- i partner commerciali e/o finanziari;
- i clienti.

Organismo di Vigilanza

1.7 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come uno dei requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto.

L'OdV, organo interno alla struttura della Società, ha il compito di:

- vigilare sull'attuazione del Modello attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione delle relative informazioni;
- indicare all'Organo amministrativo gli aggiornamenti al Modello che si rendessero via via necessari;
- diffondere in ambito aziendale i principi contenuti nel Modello.

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza: l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di amministrazione (o A.U.);

- **professionalità**: i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle modalità utili a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, per individuare quelli già commessi, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte della Società;
- **continuità**: l'OdV deve garantire la costante attività di monitoraggio e di eventuale aggiornamento del Modello, in ragione di variazioni normative ovvero del mutare delle condizioni aziendali.

L'OdV svolge le proprie attività nel rispetto del budget annuo di cui viene dotato da parte dell'organo amministrativo.

1.8 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate di cui l'OdV deve essere titolare, nonché dell'attuale struttura organizzativa dell'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza della Società ha **struttura monocratica**;
- Il Consiglio di Amministrazione (o A.U.), al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione (o A.U.);
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo, di cui il Consiglio di Amministrazione (o A.U.) prende atto; Tale Regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione (o A.U.).
È pertanto opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

1.9 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione (o A.U.) provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione (o A.U.).

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

1.10 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base del D.Lgs. 231/01, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza periodica sull'effettività e sul rispetto del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra di esso ed i comportamenti concreti che si manifestano nell'ambito aziendale, attuando le procedure di controllo previste;
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- Aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali variazioni normative. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione (o A.U.).

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione (o A.U.) e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

1.11 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario

1.11.1 Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione che sia giudicata attinente all'applicazione del Modello nelle aree di attività sensibili, soprattutto ove vengano riscontrate anomalie o atipicità rispetto alle attività poste in essere dalla Società.

Devono essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, con particolare riferimento a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con il Codice Etico, oltre alle seguenti eventualità:

- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla Società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Con riferimento alle segnalazioni all'OdV si seguirà la seguente procedura:

- Le segnalazioni potranno essere presentate per iscritto, **in forma circostanziata**, con le **modalità di cui al paragrafo 1.3** (eventualmente anche in forma anonima), oppure in alternativa in **forma orale** chiedendo all'ODV un appuntamento per un colloquio;

- L'OdV garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

All'ODV devono essere assicurati i seguenti FLUSSI INFORMATIVI GENERALI:

- Bilanci approvati con allegati;
- *Reports* periodici enti di certificazione;
- *Reports* periodici Audit interni;
- Verbali assemblea dei soci e del CDA;
- Procure e deleghe aggiornate;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Nota scritta da parte del responsabile nel caso di rilevazione criticità durante una verifica fiscale;
- Nota scritta da parte del responsabile su verifiche, accessi o ispezioni da parte di Autorità Pubbliche o Verbali redatti in sede di verifiche/ispezioni;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei suoi Destinatari, sopra individuati, anche tramite pubblicazione sul sito web aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società si impegna ad organizzare periodicamente interventi formativi obbligatori per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

Inoltre al momento dell'assunzione viene richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole di comportamento espliciti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Sistema sanzionatorio nei confronti dell'ente.

Le sanzioni a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9 Decreto):

Revisione n. 0/2024	Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024
----------------------------	---

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

L'ente risponde anche laddove il reato-presupposto venga integrato in forma meramente tentata ma, in tal caso, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

1.12 Le sanzioni pecuniarie.

- L'art. 10 del Decreto stabilisce che:

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata **per quote** nella misura stabilita dalla legge per ogni specifico reato presupposto, in un numero comunque non inferiore a cento né superiore a mille.
3. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

- A norma dell'art. 11 del Decreto, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

della gravità del fatto; del grado della responsabilità dell'ente; dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

- La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103.291,00 (art. 12 Decreto) se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, le sanzioni interdittive non trovano applicazione (art. 13, comma 3).

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di

quello verificatosi (se l'ente ha risarcito in danno e nel contempo ha anche adottato un modello organizzativo idoneo, la riduzione va dalla metà a due terzi).

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329,00.

1.13 Le sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni interdittive sono:

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

- Come disposto dall'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e non si applicano nei casi previsti dall'art. 12, comma 1 (casi di riduzione della sanzione pecuniaria della metà).

- Quanto ai criteri di scelta delle sanzioni interdittive da applicare caso per caso (art. 14 Decreto), esse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

- Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 Decreto):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del Tribunale, a spese dell'ente.

Quanto invece alla **confisca**, l'art. 19 stabilisce che:

1. 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.
2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione (o A.U.) provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello che, anche su segnalazione dell'OdV, dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- modifiche apportate dal legislatore al D. Lgs. 231/01 ovvero altre modifiche normative rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- mutamento della struttura della Società ovvero identificazione di nuove attività o processi sensibili;

- violazioni del Modello, con particolare riferimento alla commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 da parte dei Destinatari;
- riscontro di lacune delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione (o A.U.) provvede all'attuazione del Modello, anche su segnalazione dell'OdV, mediante valutazione ed approvazione delle azioni che si rendessero necessarie per l'aggiornamento dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di amministrazione (o A.U.) si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che segnala all'organo amministrativo gli aggiornamenti che si rendessero via via necessari.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione (o A.U.) è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE

ALS Ambiente Lavoro Salute S.r.l. - Oggetto sociale

La Società è stata costituita in forma di società di capitali (S.r.l.) in data 21/01/2000 ed è iscritta al Registro delle imprese di Reggio Emilia nella sezione ordinaria dal 10/02/2000 con n. iscrizione, Codice Fiscale e P. Iva 01873190357, Numero Rea RE-230921, successivamente trasformata in S.p.A. con atto a ministero Notaio Valentina Rubertelli di Reggio Emilia in data 19/11/2015 (rep. n.44441), e nuovamente trasformata in S.r.l. con verbale di assemblea straordinaria per atto a ministero Notaio Anna Tieri di Reggio Emilia in data 21/12/2018 (rep. n. 18224) e si è quindi dotata di un proprio Statuto (Allegati 1-2-3-4).

La Società in oggetto fa parte di un Gruppo Societario facente capo ad “AMBIENTE LAVORO SALUTE SRL” e che comprende “ALS PROJECT SRL” e “ALS MED SRL”.

La Società ha sede legale a Reggio Emilia (RE), Via Zacchetti n. 6 e non presenta sedi secondarie.

L’attività principale dell’azienda consiste nella prestazione di servizi e di consulenza inerenti, oltre a quanto ampiamente esposto nell’oggetto sociale, la salute e sicurezza sul lavoro, medicina del lavoro, prevenzione incendi, igiene ambientale, analisi chimico-fisiche, igiene agroalimentare, privacy, sicurezza e trattamento dati.

La Società opera prevalentemente nel territorio dell’Emilia-Romagna (ed in particolare nella Provincia di Reggio Emilia).

La Società inoltre partecipa a procedure di evidenza pubblica indette anche da enti pubblici e privati e al momento dell’approvazione del presente Modello conta n.1 dipendenti.

La Società è dotata delle seguenti certificazioni:

- ISO 27001, ISO 45001, ISO 9001, UNI PdR 43:2018

Modello di *governance* di ALS Ambiente Lavoro Salute S.r.l.

Da Statuto, la governance societaria è costituita dai seguenti organi:

- Assemblea dei soci;
- Amministratore Unico o Consiglio di amministrazione (“CDA”) composto da 2 a 5 membri;
- Presidente del Consiglio di amministrazione;
- Vice Presidente del Consiglio di amministrazione.

Attualmente vi sono:

- Assemblea dei Soci (30% Formentini Paolo, 30% Spelti Liliana, 40% Formentini Marco).

Revisione n. 0/2024

Approvato dall’Amministratore Unico in data 29/11/2024

Si specifica che al socio Formentini Marco è attribuito, in sede di distribuzione degli utili, il diritto di percepire in prededuzione una quota pari al 50% degli utili di esercizio distribuibili. Il residuo importo degli utili è ripartito tra tutti i soci in proporzione alle rispettive quote di partecipazione;

- Amministratore Unico, nonché legale rappresentante *pro tempore* (Paolo Formentini);
- Revisore Unico (Zanré Alessandro).

Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema delle deleghe e procure consente al vertice aziendale di far discendere il capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate.

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di ragionevole certezza ai fini della prevenzione dei reati, nonché per consentire una efficiente gestione dell'attività aziendale.

Si intende per "*delega*" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Essa deve definire in modo specifico:

- i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- il potere di spesa, che deve essere adeguato alle funzioni conferite.

Essa inoltre deve coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità, nonché una posizione adeguata nell'organigramma.

Si intende per "*procura*" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce ad un soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

A ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti di terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. per conto della Società devono essere dotati di delega e, ove occorra, anche di procura;
- il sistema delle deleghe e procure deve essere tempestivamente aggiornato;
- esso inoltre costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Al momento dell'approvazione del presente Modello, sono in essere presso la Società le seguenti Procure:

- Procura speciale rilasciata con atto a rogito notaio Anna Tieri di Reggio nell'Emilia in data 29/04/2022 rep. n. 19638, a **Formentini Marco** il quale, agendo in nome e per conto della Società può:

"1 - acquistare, vendere, permutare e noleggiare materie prime, impianti, macchinari, attrezzature, beni mobili, beni mobili registrati e qualunque altra cosa inerente all'esercizio delle attività della società, anche tramite il mercato elettronico della Pubblica Amministrazione, per un valore non superiore ad Euro 50.000,00 (cinquantamila virgola zero zero) per ciascuna operazione;

Revisione n. 0/2024

Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024

- 2 - prendere e concedere in locazione beni immobili per una durata non superiore a 9 (nove) anni;
- 3 - rappresentare la società nei rapporti con Banche, Istituti di credito e Compagnie Assicuratrici;
- 4 - fare denunce di smarrimento e furto di beni sociali e rappresentare la società davanti alle competenti autorità di pubblica sicurezza;
- 5 - rappresentare la società in sede di controlli, ispezioni, verifiche da parte di autorità pubbliche ed enti competenti, fornendo documenti e informazioni richieste e sottoscrivendo verbali;
- 6 - nell'ambito dell'attività di formazione, sottoscrivere accordi autorizzativi con regioni ed enti e/o associazioni datoriali, sindacali e professionali”;

- Procura speciale rilasciata con atto a rogito notaio Anna Tieri di Reggio nell'Emilia in data 29/04/2022 rep. n. 19639, a **Formentini Davide** il quale, agendo in nome e per conto della Società può:

“1 - acquistare, vendere, permutare e noleggiare materie prime, impianti, macchinari, attrezzature, beni mobili, beni mobili registrati e qualunque altra cosa inerente all'esercizio delle attività della società, anche tramite il mercato elettronico della Pubblica Amministrazione, per un valore non superiore ad Euro 50.000,00 (cinquantamila virgola zero zero) per ciascuna operazione;

- 2 - prendere e concedere in locazione beni immobili per una durata non superiore a 9 (nove) anni;
- 3 - rappresentare la società nei rapporti con Banche, Istituti di credito e Compagnie Assicuratrici;
- 4 - fare denunce di smarrimento e furto di beni sociali e rappresentare la società davanti alle competenti autorità di pubblica sicurezza;
- 5 - rappresentare la società in sede di controlli, ispezioni, verifiche da parte di autorità pubbliche ed enti competenti, fornendo documenti e informazioni richieste e sottoscrivendo verbali”;

Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative nelle aree sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi dotati di appositi mansionari, comunicazioni, procedure...) improntati a principi generali di:

- Chiara e formale delineazione di ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, nonché dei relativi poteri e responsabilità;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno della Società, sia nei confronti dei terzi.

La Società è dotata di **organigramma aziendale** da intendersi parte del presente Modello, approvato dall'organo amministrativo che ne cura il costante aggiornamento e comunicato agli interessati.

Esso è pubblicato nella versione sempre aggiornata sull'area intranet aziendale ed è esposto nelle bacheche aziendali.

A valle dell'organigramma sono presenti e aggiornati i **mansionari** delle figure in esso raffigurate, di cui si è detto sopra.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- Separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, soggetto che esegue quest'ultima e soggetto cui è affidato il controllo del processo (cd. *"segregazione dei ruoli"*);
- Traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (cd. *"tracciabilità"*);
- Adeguato livello di formalizzazione.

3) SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Infatti l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta applicazione da parte di tutti i Destinatari, atteso che in mancanza di apposite sanzioni il Modello rischierebbe di restare lettera morta.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello (dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali), promuovendo nel personale aziendale e in tutti i destinatari la consapevolezza della ferma volontà dell'azienda di perseguire qualsiasi violazione dei principi dettati dal Modello e dal Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni pertanto potrà avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero che non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- azioni non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Modello, nell'espletamento di attività o processi sensibili;
- azioni non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Codice Etico, nell'espletamento di attività o processi sensibili.

In generale la violazione delle disposizioni indicate nel Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito a qualsiasi violazione del Modello ed alle tipologie di sanzioni che si intende comminare.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;

2. circostanze spaziali e temporali in cui ha avuto luogo la violazione;
3. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
4. elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
6. entità del danno o del pericolo come conseguenze della violazione in capo alla Società;
7. prevedibilità delle conseguenze;
8. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
9. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
10. eventuale recidiva;
11. tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale...) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello e del Codice Etico. In particolare sarà compito dell'Ufficio del personale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le varie tipologie di Destinatari.

3.1 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione laddove costituito, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'azienda, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

3.3 Sanzioni nei confronti dei soci

In caso di grave violazione del Modello da parte dei soci dell'azienda, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dall'assemblea, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale.

3.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello da parte dei dipendenti, come tali ovviamente soggetti al CCNL applicato dall'azienda, costituisce un illecito disciplinare, che verrà sanzionato sulla scorta del medesimo CCNL nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Pertanto, qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del CCNL di categoria applicati (CCNL Studi Professionali, cfr. art. 140; CCNL Formazione Professionale, cfr. art. 56), i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) Rimprovero verbale: esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;

b) Rimprovero scritto: esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) Multa: essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (la multa verrà quantificata in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione per i dipendenti a cui si applica il CCNL Studi Professionali, in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione per i dipendenti a cui si applica il CCNL Formazione Professionale);

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa (la sospensione verrà quantificata fino a un massimo di 10 giorni per i dipendenti a cui si applica il CCNL Studi Professionali, fino a un massimo di 3 giorni per i dipendenti a cui si applica il CCNL Formazione Professionale);

e) Licenziamento: a titolo esemplificativo e non tassativo, esso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non tassativo:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure enunciate nelle norme vigenti, nei regolamenti e nelle specifiche procedure aziendali in tema di inosservanza degli obblighi/divieti a carico del lavoratore con particolare riferimento a salute e sicurezza sul lavoro;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali ex art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo il principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nell'episodio;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Infatti viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (quali fornitori e partner)

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, appaltatori o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente quali fornitori e partner, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e del presente Modello, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare a monte la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

Pubblicità del sistema disciplinare

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio, collegato al Codice Etico e al Modello, tramite:

Revisione n. 0/2024	Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024
----------------------------	---

- incontri di formazione e informazione a tutti i soggetti destinatari (collaboratori interni, professionisti, revisore);
- inserimento nel sito aziendale;
- riferimento vincolante nei contratti da stipulare o, in caso di rinnovo, alle clausole integrative dei contratti già stipulati.

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

SEZIONE A

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

(Art. 24 e 25 - D.Lgs. 231/01)

Sommario

1	Introduzione e funzione della Parte Speciale relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione.....	3
2	Criteria per la definizione di pubblica amministrazione e di soggetti incaricati di un pubblico servizio.	4
2.1	Enti della Pubblica Amministrazione.....	4
3	Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01.....	7
3.1	Malversazione a danno dello Stato. (Art. 316 bis c.p.)	7
3.2	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.)	8
3.3	Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)	8
3.4	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353 bis c.p.).....	9
3.5	Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.)	9
3.6	Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 – Comma 2, numero 1, c.p.).....	10
3.7	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis)	10
3.8	Frode informatica in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 ter c.p.)	10
3.9	Concussione (Art. 317 c.p.)	11
3.10	Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319 quater).....	12
3.11	Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.) – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.) – Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (Art. 320 c.p.).....	12
3.12	Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.)	15
3.13	Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).....	15
3.14	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322 bis c.p.).....	15
3.15	Peculato (Art. 314 c.p.)	16
3.16	Abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.) – abrogato	17
3.17	Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 314 bis c.p.).....	17
3.18	Traffico di influenze illecite (Art. 346 bis c.p.).....	17
3.19	Corruzione tra privati (Art. 2635 c.c.)	18

4	Le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione	18
5	Principi e regole di comportamento	19
5.1	Procedure interne aziendali.....	20
6	Obblighi degli Organi Sociali della società, dei collaboratori esterni e dei partner.....	20
7	Regolamentazione dei rapporti tra la società e la Pubblica Amministrazione.....	21
8	Presidi di controllo per la prevenzione dei reati.....	22
9	Gestione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione. Regole di comportamento.....	23
10	Controlli dell'Organismo di Vigilanza	24

1 Introduzione e funzione della Parte Speciale relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Collaboratori esterni e i Partner della Società sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai Responsabili delle altre funzioni aziendali, che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo;
- fornire indicazioni riferite a ciascuna delle suddette categorie di reati, al fine di facilitare la comprensione delle attività e delle funzioni nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati di cui al Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione (o A.U.), nel definire il presente documento, a ulteriore conferma della volontà aziendale di operare secondo principi "etici", così come già contemplati nel Codice Etico e nella Parte Generale del presente Modello, intende sensibilizzare tutto il personale a mantenere comportamenti corretti e idonei a prevenire la commissione di reati.

A tale scopo vengono disciplinati nel presente documento i **principi e le regole di comportamento** da porre alla base dell'operatività aziendale.

In via generale, a tutto il personale dell'azienda:

- è fatto obbligo di rispettare le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della Società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola;
- è fatto divieto di:

- porre in essere o concorrere alla realizzazione di comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, qualsiasi fattispecie di reato disciplinata nella legislazione tempo per tempo vigente e, in particolare, i reati di cui al Decreto;
- violare in tutto o in parte le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della società richiamati nel Modello e nei quali il medesimo si articola.

La violazione delle norme aziendali e, in particolare, di quelle richiamate nel presente documento, comporta l'applicazione del sistema disciplinare illustrato nella Parte Generale.

I medesimi obblighi e divieti si applicano, per le attività e i comportamenti loro rispettivamente attribuiti, ai componenti degli Organi Sociali della società, ai Collaboratori esterni e ai partner.

2 Criteri per la definizione di pubblica amministrazione e di soggetti incaricati di un pubblico servizio

Nel presente capitolo verranno indicati i criteri generali che consentono di individuare quei soggetti qualificati come "soggetti attivi" dei reati rilevanti ai fini del Decreto, ovvero quei soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare le fattispecie criminose previste nel Decreto. A tal fine verranno forniti anche alcuni elenchi puramente esemplificativi, che non possono sostituire l'applicazione dei criteri generali a fronte dei casi di specie di volta in volta rilevanti.

Inoltre verranno indicate le varie fattispecie di reato, rilevanti ai fini del Decreto, che rappresentano un pericolo di responsabilità amministrativa per l'azienda.

2.1 Enti della Pubblica Amministrazione

Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come "Ente della pubblica amministrazione" qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Sebbene non esista nel codice penale una definizione di pubblica amministrazione, in base a quanto stabilito nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgano "tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici".

Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale definisce come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

A titolo esemplificativo, si possono indicare quali soggetti della pubblica amministrazione, i seguenti enti:

- Enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
 - Ministeri - Camera e Senato - Dipartimento Politiche Comunitarie -Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato - Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas - Autorità per le

Garanzie nelle Comunicazioni - Banca d'Italia – Consob - Autorità Garante per la protezione dei dati personali - Agenzia delle Entrate – ISVAP – COVIP;

- Regioni;
- Province;
- Comuni;
- Istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;

- Comunità montane e loro consorzi ed associazioni;
- Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro associazioni;
- Tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali quali INPS - CNR - INAIL - INPDAI - ISTAT - ENASARCO - ASL - Enti e Monopoli di Stato - RAI.

Ferma restando la natura puramente esemplificativa degli enti pubblici sopra elencati, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose previste dal Decreto.

In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei “Pubblici Ufficiali” e degli “Incaricati di Pubblico Servizio”.

Pubblici Ufficiali

La definizione di pubblico_ufficiale è fornita dall'art. 357 c.p. che così recita:

“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.

L'individuazione delle funzioni legislativa e giudiziaria non comporta particolari problemi interpretativi.

Si può quindi affermare che sono pubblici ufficiali, in quanto esercitano una pubblica funzione legislativa, ad esempio i parlamentari, i consiglieri regionali e comunali, i sindaci comunali.

Sono inoltre pubblici ufficiali, in quanto esercitano una pubblica funzione giudiziaria, ad esempio i giudici, i pubblici ministeri, gli ufficiali giudiziari, le forze di polizia giudiziaria, i periti, i curatori fallimentari.

Più difficile invece risulta l'individuazione della nozione di “funzione amministrativa”, sulla quale l'art. 357 c.p. al 2° comma prosegue in tal modo:

“Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

Pertanto sono pubblici ufficiali, in quanto esercitano una pubblica funzione amministrativa, coloro che si occupano di un'attività regolata dal diritto pubblico e che esercitano alternativamente:

- poteri deliberativi, ossia manifestano all'esterno la volontà dell'ente pubblico (es. dirigente scolastico);
- poteri autoritativi, ossia all'interno dell'ente pubblico hanno una supremazia gerarchica oppure, anche senza avere supremazia gerarchica, hanno poteri di imperio, di coazione e di contestazione di violazioni di legge (es. i capotreni, gli insegnanti delle scuole pubbliche, i medici ospedalieri);

- poteri certificativi, ossia certificano la correttezza di documenti destinati al traffico giuridico pubblico (es. i notai e i dipendenti dell'anagrafe comunale che rilasciano e autenticano certificati).

Per fornire un contributo pratico alla risoluzione di eventuali "casi dubbi", può essere utile ricordare che assumono la qualifica di pubblici ufficiali non solo i soggetti al vertice politico amministrativo dello Stato o di enti territoriali, ma anche – sempre riferendoci ad un'attività di altro ente pubblico retta da norme pubblicistiche – tutti coloro che, in base allo statuto nonché alle deleghe che esso consenta, ne formino legittimamente la volontà e/o la portino all'esterno in forza di un potere di rappresentanza.

Esatto sembra infine affermare, in tale contesto, che non assumono la qualifica in esame altri soggetti che, sebbene di grado tutt'altro che modesto, svolgano solo mansioni preparatorie alla formazione della volontà dell'ente (e così, i segretari amministrativi, i geometri, i ragionieri e gli ingegneri, tranne che, in specifici casi e per singole incombenze, non "formino" o manifestino la volontà della pubblica amministrazione).

Incaricati di un pubblico servizio

La definizione della categoria di "soggetti incaricati di un pubblico servizio" si rinviene all'art. 358 c. p. il quale recita che: "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Pertanto gli incaricati di pubblico servizio sono assoggettati alla medesima disciplina della funzione pubblica, ma non sono titolari dei poteri tipici che la connotano, quali quelli deliberativi, autoritativi e certificativi. Al tempo stesso, però, non svolgono una mera attività materiale o semplici mansioni d'ordine.

Inoltre ai fini dell'individuazione dell' "incaricato di pubblico servizio" non è sufficiente l'esistenza di un atto autoritativo di investitura soggettiva, ma è necessario accertare se le singole attività che vengono in questione siano a loro volta soggette a una disciplina di tipo pubblicistico.

La giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l'accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto. Essa ha quindi indicato una serie di "indici rivelatori" del carattere pubblicistico dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- l'immanenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

Pertanto l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di "incaricato di un pubblico servizio" è rappresentato non dalla natura giuridica dell'ente, ma dalle funzioni concretamente affidate al soggetto.

Bisogna perciò sempre esaminare con attenzione il tipo di rapporto che si instaura con un ente terzo e nel caso di dubbio sulla natura giuridica, rivolgersi immediatamente alla funzione specifica per approfondimenti e chiarimenti.

A mero titolo esemplificativo (ma non definitivo in quanto, come detto, ogni caso di specie richiede una valutazione specifica), sono stati qualificati come "incaricati di pubblico servizio" custodi di cimiteri, guardie giurate, autisti di autobus, esattori di imposte.

3 Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 è collegato il regime di responsabilità a carico della società, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo previsto dal Decreto.

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato punibili ai sensi del Decreto, si riporta una breve descrizione dei reati richiamati dagli **art. 24** (*Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e Frode nelle pubbliche forniture*) e dall' **art.25** (*Peculato, , Indebita destinazione di denaro o cose mobili, Concussione, Induzione indebita a fare o promettere utilità, Corruzione*) del D.Lgs. 231/01.

3.1 Malversazione a danno dello Stato. (Art. 316 bis c.p.)

Tale reato si configura da parte di chiunque, estraneo alla P.A., dopo avere ricevuto da parte dello Stato italiano o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, contributi, sovvenzioni o finanziamenti o altre erogazioni destinate alla realizzazione di una o più finalità, non li destini alle predette finalità.

La pena prevista per il reato in oggetto è la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Si consideri che, ai fini della configurazione del reato, è sufficiente una condotta consistente nel distrarre, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta. Tale reato infatti si perfeziona nel momento in cui si attua la mancata destinazione dei fondi allo scopo per il quale erano stati ottenuti.

Per i dipendenti il reato in oggetto potrà configurarsi nell'ipotesi in cui le sovvenzioni siano erogate a favore della azienda perché ne fruisca direttamente ovvero perché si faccia tramite della loro distribuzione ai privati destinatari dell'erogazione.

Esempio: I dipendenti dell'azienda, cui sia stata affidata la gestione di un finanziamento pubblico, utilizzano i fondi per scopi diversi da quelli per i quali il finanziamento è stato erogato (ad esempio, fondi ricevuti per scopi di formazione del personale dipendente vengono utilizzati per coprire spese diverse).

3.2 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura qualora chiunque –mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure mediante l'omissione di informazioni dovute – consegua indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea.

La pena è della reclusione da sei mesi a tre anni.

La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri, salvo che la somma indebitamente percepita sia pari o inferiore ad € 3.999,96 ed in tal caso si applicherà solo la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da € 5.164,00 ad € 25.822,00.

La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

In questo caso, contrariamente a quanto avviene in ordine al reato ex art. 316 bis c.p., a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento concreto dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato (ex art. 640 bis c.p., di cui si dirà oltre), nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi di quest'ultimo reato.

Il reato di cui all'art. 316-ter c.p. potrebbe configurarsi in capo alla società sotto forma di concorso nel reato. In particolare, eventuali comportamenti scorretti dell'azienda nel rilascio di garanzie fideiussorie necessarie per l'ottenimento di erogazioni pubbliche da parte di propri clienti garantiti possono integrare gli estremi di un concorso di persone nel reato ex art. 316 ter c.p.

Esempio: Un funzionario aziendale consegue, per conto dell'azienda, un contributo pubblico presentando un'autocertificazione contenente dati non veritieri.

3.3 Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da 103 euro a 1.032 euro.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da 516 euro a 2.065 euro.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

3.4 Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353 bis c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

3.5 Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.)

Il reato in esame viene integrato da parte di chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali di cui all'art. 355 c.p. (Inadempimento di contratti di pubbliche forniture), che a sua volta viene commesso da parte di chi, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio.

La pena è quella della reclusione da uno a cinque anni e la multa non inferiore a 1.032 euro.

Quanto alla condotta delittuosa non è sufficiente il semplice inadempimento del contratto (come invece avviene nell'ipotesi delittuosa di cui all'art. 355 c.p.), richiedendo la norma incriminatrice ex art. 356 c.p. un *quid pluris* rappresentato dalla malafede contrattuale, ossia dalla presenza di un espediente malizioso o di un inganno tali da far apparire il contratto conforme agli obblighi assunti.

Tuttavia, trattandosi di un reato a dolo generico, è sufficiente la consapevolezza di effettuare una prestazione diversa per qualità e quantità da quella dovuta, a prescindere dal proposito dell'autore di conseguire un indebito profitto o dal danno patrimoniale che possa risentire l'ente committente.

Si consideri che la prestazione si configura come "diversa" non solo quando la cosa sia materialmente diversa per genere o specie da quella pattuita (consegna di *aliud pro alio*), ma anche quando presenti difformità qualitative intrinseche tali da renderla del tutto inidonea alla funzione economico-sociale del contratto.

Inoltre risulta irrilevante il *nomen iuris* attribuito dalle parti al contratto, che può essere -nella sostanza- sia un contratto d'appalto, sia un contratto di somministrazione.

È altresì importante considerare che soggetto attivo del reato può essere anche il subfornitore il quale, pur non avendo preso parte al contratto stipulato tra la P.A. committente e l'impresa appaltatrice, abbia consapevolmente concluso con quest'ultima un contratto volto a fornire materie prime o comunque

prestazioni necessarie a dare esecuzione al contratto principale (es. azienda che fornisce all'impresa appaltatrice calcestruzzo di qualità scadente utilizzato per la costruzione di opere pubbliche).

Esempio: azienda che, in violazione del contratto concluso, fornisce ad un ente pubblico un impianto non conforme qualitativamente alle prescrizioni di legge.

3.6 Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 – Comma 2, numero 1, c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura da parte di chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto a danno dello Stato (oppure di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea).

La pena prevista è quella della reclusione da uno a cinque anni e della multa da 309 Euro a 1.549 Euro.

Esempio: Nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, la società fornisce alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere, quali fatture per operazioni inesistenti o la titolarità di licenze in realtà non possedute.

3.7 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis)

Questo reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o dell'Unione europea.

Tale reato appare simile a quello -meno grave- di cui all'art. 316 ter (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato), nel quale tuttavia non è richiesta l'induzione in errore dell'ente erogatore, chiamato solo a prendere atto dell'esistenza dei requisiti autocertificati e non a compiere un'autonoma attività di accertamento.

Affinché sia integrata la fattispecie in esame è invece necessario che si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

La pena prevista è quella della reclusione da due a sette anni.

Esempio: A titolo esemplificativo, si veda il caso precedente di cui all'art. 640 c.p.: la finalità tuttavia deve consistere nell'ottenimento di un finanziamento o contributo pubblico.

3.8 Frode informatica in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, ottenga per sé o per altri un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato, ad altro Ente pubblico o all'Unione Europea.

Tale reato è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 51 Euro a 1.032 Euro ovvero, se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico, con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 309 Euro a 1.549 Euro.

Esempio: azienda che, una volta ottenuto un finanziamento, violi il sistema informatico della Pubblica Amministrazione al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

3.9 Concussione (Art. 317 c.p.).

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringa taluno a dare o promettere a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.

Essa è punita con la reclusione da sei a dodici anni.

Questo reato può essere integrato solo da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio, circostanza che ai fini aziendali si potrebbe verificare solo qualora la società svolga attività di incaricato di pubblico servizio (ad es. quando svolge l'attività volta alla riscossione tributi).

Esempio: Un dipendente, nell'esercizio delle proprie funzioni nell'attività di riscossione dei tributi, costringe un soggetto a versare una somma maggiore rispetto al tributo dovuto, procurando un vantaggio all'azienda.

Potrebbe tuttavia accadere, più realisticamente, che l'azienda -priva della qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio- concorra nel reato di concussione con il soggetto attivo titolare della qualifica pubblicistica, purché l'azienda in accordo con quest'ultimo soggetto tenga una condotta che contribuisca a creare nella vittima quello stato di costrizione funzionale ad un atto di disposizione patrimoniale e sempre che la vittima sia consapevole che l'utilità sia richiesta dal pubblico ufficiale.

Esempio: Si consideri il caso di una società che partecipi ad una gara pubblica. In questo caso è possibile che i funzionari pubblici pongano in essere dei comportamenti concussivi in danno di terzi, per avvantaggiare la società che in ipotesi potrebbe concorrere con i funzionari pubblici per trarne beneficio e aggiudicarsi la gara.

In ogni caso è importante tenere presente che nella concussione, a differenza di quanto avviene nella corruzione di cui si dirà oltre, il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio si pone su un piano di superiorità rispetto al privato, esercitando su quest'ultimo violenza fisica o minaccia, ossia la prospettiva di un male ingiusto in modo che il privato si trovi di fronte all'alternativa secca tra il subire il male prospettato oppure evitarlo consegnando al pubblico ufficiale il denaro o l'altra utilità richiesta. In tal modo dunque il pubblico ufficiale -insieme eventualmente al suo concorrente- compromette la libertà di autodeterminazione del privato.

3.10 Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319 quater)

La presente fattispecie delittuosa viene integrata da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

Tale reato è simile a quello precedente (Concussione – Art. 317 c.p.), tuttavia:

- La pena per il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio è quella della reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi, mentre il privato indebitamente indotto a dare o promettere è punito con la reclusione fino a tre anni ovvero con la reclusione fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000;
- La condotta è quella della “induzione” nella quale:
 - il p.u. agisce con modalità di pressione più leggere rispetto alla “costrizione” (propria della Concussione), quali la persuasione e la suggestione;
 - il privato ha una maggiore capacità di autodeterminazione perché non è stato costretto, ma soltanto indotto;
 - anche il privato è animato da un tornaconto personale, perché cede alla richiesta del p.u. per ottenere a propria volta un vantaggio personale, mentre nella concussione cede alla richiesta del p.u. perché ha paura di subire un male ingiusto.

Esempio: Ispettore del Lavoro che, durante un controllo in un'azienda, accerta una serie di irregolarità e si fa dare del denaro da un funzionario aziendale per evitare di contestare all'azienda alcune irregolarità effettivamente sussistenti.

3.11 Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.) – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.) – Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (Art. 320 c.p.)

L'art. 318 c.p. disciplina la “Corruzione per l'esercizio della funzione”, detta anche **corruzione impropria**, in questi termini:

“Il pubblico ufficiale, che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da tre a otto anni”.

L'art. 319 c.p. regola invece la cosiddetta **corruzione propria**, ossia la “Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”:

“Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni”.

L'art. 319 bis c.p. prevede poi un'aggravante specifica per l'ipotesi in cui il fatto di cui all'art. 319 c.p. abbia ad oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il p.u. appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

Ai sensi dell'art. 320 c.p., le disposizioni degli artt. 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

Il reato di corruzione, propria e impropria, si differenzia dalla concussione, in quanto tra il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (corrotto) ed il privato (corruttore) esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Per tale motivo la pena si applica sia al corrotto sia al corruttore, così come specificato dall'art. 321 c.p.

Essa inoltre viene aumentata quando l'accordo corruttivo abbia ad oggetto *“il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il p.u. appartiene nonché il pagamento o rimborso di tributi”* (Art. 319 bis).

Tuttavia nella **corruzione propria (Art. 319 c.p.)** l'accordo tra corrotto (p.u. o incaricato di p.s.) e corruttore (privato) prevede:

- per il p.u. o incaricato di p.s. il compimento di un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio o il mancato compimento di un atto del suo ufficio.

Egli pertanto può alternativamente:

- compiere un atto contrario ai doveri del suo ufficio, con ciò intendendosi non solamente un atto che violi un obbligo specifico del singolo funzionario, ma anche un atto contrario al generico dovere di fedeltà, segretezza, obbedienza, imparzialità, onestà e vigilanza.

In questo caso il p.u. integra una condotta attiva, ossia detto in termini molto semplici *“fa”* qualcosa che non dovrebbe fare.

- omettere o ritardare il compimento di un atto che dovrebbe invece compiere in virtù del suo ufficio.

In questo caso il p.u. integra una condotta omissiva, ossia detto molto semplicemente *“non fa”* qualcosa che dovrebbe fare.

- per il privato, a fronte della controprestazione del corrotto, la consegna o la promessa di denaro o di altra utilità al p.u. o incaricato di p.s.

È dunque importante sottolineare che il privato può essere incriminato per corruzione non solo se consegna, ma anche soltanto se promette, ad un p.u. denaro (altrimenti detta *“tangente”*) o altra utilità, che il p.u. può trattenere per sé o destinare a un soggetto terzo (ad esempio un amico o parente).

Secondo la giurisprudenza per *“altra utilità”* si intende qualsiasi vantaggio materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale, che abbia valore per il p.u., ad esempio regali quali buoni acquisto, ceste natalizie, cene o sponsorizzazioni e mediazioni politiche.

Inoltre la corruzione è integrata anche se il denaro o l'utilità sono di modico valore, perché la lesione giuridica prodotta dal reato attiene al prestigio e all'interesse della Pubblica Amministrazione e prescinde pertanto dal valore della corresponsione data dal privato.

Esempio (in cui il p.u. compie un atto contrario ai doveri d'ufficio):

p.u. che al fine di favorire l'aggiudicazione di una gara di appalto ad una società privata, in cambio di denaro, si impegna a sostituire fraudolentemente la proposta tecnica presentata da quest'ultima con altra più adeguata agli standard di gara.

Esempio (in cui il p.u. omette il compimento di un atto che invece dovrebbe compiere in virtù del suo ufficio): agenti della Guardia di Finanza -quindi p.u.- che, in cambio di denaro da parte di un imprenditore privato, omettono di controllare in maniera accurata la situazione contabile della società del medesimo.

La corruzione propria può essere sia antecedente, sia susseguente.

Pertanto è irrilevante che la remunerazione da parte del privato sia precedente o successiva alla condotta del p.u., quindi si verifica corruzione propria antecedente quando il privato paga o promette prima che il p.u. abbia agito, mentre corruzione propria susseguente è integrata quando il privato paga o promette dopo che il p.u. abbia agito.

Entrambe le ipotesi sono punite allo stesso modo, in quanto l'ipotesi di una remunerazione postuma è grave allo stesso modo di una remunerazione antecedente.

Al contrario nella **corruzione impropria (Art. 318 c.p.)** l'accordo corruttivo prevede:

- per il p.u. o incaricato di p.s. l'esercizio di un atto che rientra tra le sue funzioni d'ufficio.

Egli quindi, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di corruzione propria ex art. 319 c.p., non fa nulla di contrario ai suoi doveri d'ufficio, infatti accetta il corrispettivo del privato per compiere un atto che rientra tra quelli del suo ufficio.

In tale ipotesi ciò che si vuole punire è il fatto che il p.u. tragga un vantaggio personale per compiere un atto che comunque dovrebbe compiere in virtù della propria carica.

Nella corruzione propria, invece, il pu fa qualcosa che non dovrebbe fare in virtù della carica ricoperta o non fa qualcosa che la sua carica gli imporrebbe di fare.

- per il privato la consegna o la promessa di denaro o di altra utilità (come nella corruzione propria).

Considerato che nella corruzione impropria il p.u. compie un atto che è conforme ai suoi doveri d'ufficio, essa è pertanto considerata meno grave di quella propria e pertanto è punita con una pena più mite (da tre a otto anni per entrambi i soggetti).

Esempio: Un dirigente offre una somma di denaro ad un funzionario di un ufficio pubblico allo scopo di ottenere il rapido rilascio di un provvedimento amministrativo necessario per l'esercizio dell'attività della società, che sarebbe comunque stato rilasciato ma in tempi meno celeri.

3.12 Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura qualora i fatti indicati negli artt. 318 e 319 (corruzione impropria e corruzione propria) siano commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Ciò si può verificare, in particolare, nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere o altro funzionario).

Il reato in oggetto è punito con la pena della reclusione da un minimo di sei anni ad un massimo di venti per il caso più grave (ossia, se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo).

Esempio: Un dirigente versa denaro ad un cancelliere del Tribunale affinché accetti, seppur fuori termine, delle memorie o delle produzioni documentali, consentendo quindi di superare i limiti temporali previsti dal codice di procedura penale a tutto vantaggio della propria difesa.

3.13 Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato rappresenta una "forma anticipata" del reato di corruzione.

In particolare il reato di istigazione alla corruzione si configura tutte le volte in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla commissione di un reato di corruzione, questa non si perfezioni in quanto il pubblico ufficiale rifiuta l'offerta o la promessa non dovuta e illecitamente avanzatagli per indurlo a compiere ovvero ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero in quanto il privato rifiuti la medesima proposta.

Tale reato è punito con le pene previste per i reati di cui agli artt. 318 e 319 c.p., ridotte di un terzo.

Esempio: Si vedano i casi indicati relativamente al reato di corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) o per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) con conseguente rifiuto dell'offerta del dipendente da parte del pubblico ufficiale.

3.14 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322 bis c.p.)

L'articolo in oggetto prevede che le ipotesi di reato sopra analizzate si applichino anche nei confronti dei seguenti soggetti, i quali sono assimilati ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea svolgono funzioni e attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale;
- alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;
- ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali;
- alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali

3.15 Peculato (Art. 314 c.p.)

Il presente reato può essere integrato soltanto da un pubblico ufficiale o incaricato di p.s. allorché, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.

La pena consiste nella reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

Sebbene tale reato sia proprio del p.u. o incaricato di p.s., è comunque opportuno considerarlo in quanto può configurarsi anche nella forma del concorso di persone nel reato.

Ciò potrebbe avvenire allorché un dipendente aziendale, come tale estraneo alla pubblica amministrazione (pertanto privo della qualifica di p.u. o di incaricato di p.s.), contribuisca alla realizzazione del reato, sia determinando il p.u. a commetterlo, sia cooperando materialmente nell'esecuzione della condotta tipica, ovvero istigando alla commissione della fattispecie delittuosa.

Il peculato può configurarsi anche laddove l'agente si approfitti dell'errore altrui (art. 316 c.p.).

3.16 Abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.) – abrogato

Tale reato è stato abrogato ad agosto 2025, pertanto non rientra più tra i reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01.

(Il reato in esame poteva essere configurato soltanto da parte di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

La pena consisteva nella reclusione da uno a quattro anni.

Anche tale fattispecie tuttavia poteva essere integrata da parte di un privato (estraneo alla P.A.) nella forma del concorso di persone nel reato, qualora il privato compartecipi all'attività criminosa mediante cooperazione materiale o determinazione o istigazione alla commissione del reato).

3.17 Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 314 bis c.p.)

A partire da agosto 2024 è stato inserito questo reato tra quelli presupposto ai fini della 231, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

L'art. 314 bis c.p. prevede che:

“Fuori dei casi previsti dall'articolo 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000”.

3.18 Traffico di influenze illecite (Art. 346 bis c.p.)

Tale ipotesi criminosa può essere integrata da chiunque, al di fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e 322-bis, utilizzando intenzionalmente allo scopo relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica, per remunerare un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, in relazione all'esercizio delle sue funzioni, ovvero per realizzare un'altra mediazione illecita.

Il reo è qui punito con la pena della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni e sei mesi, che si applica anche a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità economica.

Si vuole qui punire un comportamento propedeutico alla commissione di un'eventuale corruzione.

Prima dell'entrata in vigore della L. 190/2012, che ha introdotto la fattispecie in esame, parte delle condotte di cui sopra rientravano nel reato, oggi abrogato, di "millantato credito" ex art. 346 c.p.

Tuttavia il perimetro del delitto è divenuto più ampio e chiaro di quanto in precedenza previsto dall'art. 346 c.p.: il reato di traffico di influenze è infatti destinato ad assicurare copertura anticipata a tutte le forme di programmata interferenza con l'attività della pubblica amministrazione e non ha come necessario fondamento la millanteria o vanteria, ma può concretizzarsi nel legame causale tra la promessa o corresponsione da un lato e lo sfruttamento della capacità di influenza dall'altro.

3.19 Corruzione tra privati (Art. 2635 c.c.)

Pare opportuno richiamare nella presente parte speciale anche il reato di corruzione tra privati, previsto come reato presupposto dal D. Lgs. 231/2001 all'art. 25ter ("reati societari").

L'art. 2635 c.c. prevede che: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste".

4 Le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione

Sulla base della normativa attualmente in vigore e dalle analisi svolte, le Aree Sensibili identificate dal Modello nelle quali è maggiore il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione riguardano in via generale le seguenti attività sensibili.

- Attività nelle quali si instauri un rapporto contrattuale con la P.A.
Esempio: gestione dei processi relativi a bandi di gara pubblici e contratti di finanziamenti erogati da enti pubblici.
- Attività nelle quali vi siano rapporti con uffici del Ministero del Lavoro o Enti previdenziali.

Ad esempio, gestione degli aspetti retributivi e previdenziali connessi al personale e ai collaboratori con enti previdenziali ed assistenziali (INPS, INAIL, ecc.);

- Attività che prevedano un rapporto con Istituzioni, Autorità di Vigilanza, Autorità ispettive (in ambito fiscale, amministrativo e previdenziale), Asl, Autorità preposte alla gestione dei contenziosi stragiudiziali, Autorità giudiziaria, Enti pubblici quali la Regione Emilia-Romagna.
- Attività di gestione degli acquisti di beni e servizi (o di consulenze), la quale presenta un potenziale rischio circa il reato di corruzione, anche tra privati, che potrebbe infatti essere commesso attraverso una gestione poco trasparente della selezione dei fornitori o dei professionisti ai quali liquidare poi le relative fatture.
- Gestione del Personale.

Il processo di selezione, assunzione e gestione del personale è formato da tutte le attività necessarie alla costituzione del rapporto di lavoro tra la Società e una persona fisica.

Devono essere adottati dei criteri di merito strettamente professionali per qualunque decisione relativa alla vita professionale di un dipendente.

Si deve provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire, premiare e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna e si deve creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Anche il processo in oggetto potrebbe costituire una delle modalità strumentali attraverso cui commettere il reato di corruzione attraverso, ad esempio, la promessa di assunzione verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione, o soggetti da questi indicati, al fine di ottenerne favori o vantaggi nell'ambito dello svolgimento di altre attività aziendali (ad es. ottenimento di licenze, ecc.).

5 Principi e regole di comportamento

Si individuano qui di seguito i principi e le regole di condotta che informano le specifiche procedure interne dell'azienda previste in relazione a qualsiasi operazione/attività che coinvolga un ente della Pubblica Amministrazione, nelle quali infatti devono essere rispettate le leggi vigenti, il Codice Etico, le regole contenute nel presente Modello (parte generale e parte speciale) e le procedure aziendali.

La struttura aziendale è articolata in modo tale da soddisfare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, trasparenza, tracciabilità degli atti, comunicazione e separazione dei ruoli richiesti in generale nel Decreto e di peculiare importanza nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità e di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, mansionari etc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'azienda;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri.

5.1 Procedure interne aziendali

A tal fine, le procedure interne aziendali sono strutturate in modo da garantire in generale per ciascun processo ed in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- una distinzione, quanto più possibile netta, tra il soggetto che avvia il processo a livello decisionale, il soggetto che lo esegue ed il soggetto che lo controlla;
- la tracciabilità scritta di ciascuna fase rilevante;
- un adeguato livello di formalizzazione e documentazione delle varie fasi della procedura;
- che i sistemi premianti e/o di incentivazione dei soggetti che hanno poteri di spesa e facoltà decisionali non siano commisurati al raggiungimento di risultati sostanzialmente irraggiungibili.

La società si è dotata di specifiche procedure al fine di prevenire la commissione dei reati di cui alla presente parte speciale che sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Tali procedure riguardano, in particolare:

- Rapporti con la P.A.;
- Incarichi di consulenza e assunzione di personale;
- Conservazione dei documenti dell'area contabile-finanziaria;
- Ispezioni e controlli da parte di autorità di vigilanza pubblica;
- Spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni.

La società trasmette periodicamente all'ODV apposite check-list che sono state predisposte al fine di verificare l'attuazione all'interno della realtà aziendale delle procedure sopra citate.

6 Obblighi degli Organi Sociali della società, dei collaboratori esterni e dei partner

I Destinatari del presente Modello (Dipendenti, Organi Sociali della società, Collaboratori esterni e Partner) devono rispettare le seguenti regole:

- è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- sono altresì proibite le violazioni ai principi procedurali ed alle procedure aziendali previsti nella presente Parte Speciale;

- è invece obbligatorio segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione in cui si abbia il sospetto che uno dei reati oggetto della presente Parte Speciale sia stato commesso o possa essere commesso.

In tutte le operazioni/attività della Società che coinvolgano un ente della Pubblica Amministrazione, è fatto **espresso divieto** ai Destinatari di:

- effettuare elargizioni in danaro a pubblici funzionari;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e, in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o di gratuita prestazione in favore di pubblici funzionari o di soggetti ad essi legati da un vincolo familiare che possa anche solo apparire come atto ad influenzare l'indipendenza di giudizio di tali soggetti ovvero tesa ad assicurare un qualsiasi vantaggio improprio per l'azienda;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti di enti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze di cui al punto precedente;
- ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità ovvero accettarne la promessa, da chiunque sia o intenda entrare in rapporto con la Società e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni impartite dall'azienda o, comunque, un trattamento più favorevole di quello dovuto;
- eseguire prestazioni o riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni e dei partner che non siano adeguatamente giustificati in ragione del rapporto contrattuale in essere con l'azienda;
- presentare dichiarazioni non veritiere a enti pubblici nazionali e/o comunitari al fine di conseguire o far conseguire erogazioni, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare eventuali somme ricevute da enti pubblici nazionali e/o comunitari per scopi diversi da quelli a cui originariamente erano destinati.

7 Regolamentazione dei rapporti tra la società e la Pubblica Amministrazione.

I soggetti destinatari della presente Parte Speciale coinvolti nelle attività elencate nei paragrafi precedenti devono conoscere e rispettare:

- la normativa italiana applicabile alle attività svolte;
- il Codice Etico Aziendale;
- il presente Modello;
- le procedure e le linee guida aziendali nonché tutta la documentazione attinente.

Pertanto i rapporti tra la società e la Pubblica Amministrazione devono essere condotti nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità.

Si sottolinea che è assolutamente **vietato**:

- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, assunti individualmente o nel particolare contesto in cui si collocano, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- Promettere, offrire o acconsentire all'elargizione di denaro o altre utilità (beni materiali, servizi, etc.) a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possano influenzare l'indipendenza del giudizio o indurre ad assicurare un vantaggio per la società;
- Accordare vantaggi di qualsiasi natura (promessa di assunzione, etc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale) e, in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.
- Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per la particolare esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la *brand image* della società. I regali offerti - salvo quelli di valore assolutamente modico - devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le verifiche da parte dell'OdV;
- Mettere in atto o favorire operazioni in conflitto di interesse dell'azienda, nonché attività in grado di interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali nell'interesse dell'azienda nel rispetto del Codice Etico e delle normative applicabili;
- Effettuare prestazioni in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- Riconoscere compensi in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- Effettuare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, o comunque utilità a carico di bilanci pubblici, e/o per partecipare a gare o simili o risultarne vincitori;
- Effettuare comunque dichiarazioni o attestazioni non veritiere ad organismi pubblici tali da indurre in errore tali soggetti, da creare un indebito profitto o vantaggio a favore della società e/o arrecare un danno all'ente pubblico;
- Destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- Violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente sezione della Parte Speciale.

8 Presidi di controllo per la prevenzione dei reati

Al fine di scongiurare la commissione dei reati di cui alla presente sezione devono essere realizzati i seguenti presidi di controllo:

Revisione n. 0/2024

Approvato dall'Amministratore Unico in data 29/11/2024

- Distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi nelle attività di predisposizione, presentazione e ricezione di dati, informazioni e documenti verso/da rappresentanti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o eccessive concentrazioni di potere;
- Formale identificazione del soggetto deputato ad intrattenere rapporti con la PA in relazione a ciascuna attività sensibile;
- Gestione in modo trasparente e univoco di qualsiasi rapporto professionale instaurato con membri della Pubblica Amministrazione o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- Attività di reporting all' OdV di eventuali situazioni di irregolarità.

9 Gestione dei Rapporti con la Pubblica Amministrazione. Regole di comportamento

Gli Organi Sociali, gli amministratori, i dipendenti e i procuratori aziendali nonché i collaboratori e tutte le altre controparti contrattuali, nell'ambito delle attività da essi svolte, devono rispettare le regole ed i divieti elencati al precedente paragrafo e ai fini dell'attuazione degli stessi devono rispettare le procedure specifiche qui di seguito descritte, oltre alle Regole e Principi Generali già contenuti nella Parte Generale del Modello 231.

In particolar modo nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere osservate, tra le altre, le **regole di comportamento** di seguito indicate:

- agli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la PA per conto dell'azienda deve essere **formalmente conferito potere** in tal senso dalla società (con apposita delega per i membri degli organi sociali e per i dipendenti anche tramite il responsabile, individuato in base al sistema delle comunicazioni organizzative, ovvero nel relativo contratto di servizio o di consulenza o di partnership per gli altri soggetti destinatari del Modello 231).
Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati nella Parte Generale;
- i contratti tra l'azienda, i Consulenti e Partner che abbiano, anche solo potenzialmente, impatto sulle potenziali Aree a Rischio devono essere **definiti per iscritto** in tutte le loro condizioni e termini e devono contenere clausole standard al fine di garantire il rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di contributi, finanziamenti, ed in genere di benefici a carico di bilanci pubblici, devono contenere solo elementi veritieri e, l'impegno della Società, in caso di ottenimento degli stessi, all'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti secondo le finalità previste dalla specifica normativa di riferimento. In ogni caso, ciascuna delle dichiarazioni di cui al presente capo, ivi incluse le autocertificazioni ammesse dalla legge o dai bandi, devono essere corredate da documentazione idonea ad attestarne la veridicità, anche se eventualmente non richiesta dal destinatario di tali dichiarazioni;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, a verifiche tributarie, INPS, etc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente

delegati, dando avviso dell'avvio dell'ispezione/accertamento al Legale rappresentante ed all'OdV. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti e conservati appositi verbali. Nel caso il verbale conclusivo evidenziasse criticità, l'OdV ne deve essere informato con nota scritta da parte del responsabile coinvolto;

- la stipulazione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici da parte della Società a seguito della partecipazione a procedure ad evidenza pubblica (asta pubblica, appalto-concorso, licitazione privata e trattative private) deve essere condotta in conformità ai principi, criteri e disposizioni dettate dal presente Modello;
- qualunque tipo di erogazione di fondi:
 - deve essere deliberata previa adeguata istruttoria cui partecipino soggetti e funzioni diverse all'interno dell'azienda, in modo da minimizzare il rischio di una manipolazione illecita dei dati ed aumentare la condivisione delle conoscenze e delle decisioni aziendali;
 - presuppone una approfondita conoscenza della Clientela, così da consentire una valutazione della coerenza e della compatibilità dell'operazione con il profilo del Cliente, soprattutto laddove quest'ultimo non svolga attività di rilievo economico;
- ai Collaboratori esterni e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto dell'azienda, deve essere formalmente conferito potere in tal senso dall'azienda stessa, con apposita clausola contrattuale;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato con nota scritta di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
- i contratti tra la Società e i Collaboratori esterni e i Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini, e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- i Collaboratori esterni devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo specifica procedura aziendale;
- i Partner devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo specifica procedura (ad esempio: utilizzando apposite check list);
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di concessioni, autorizzazioni o licenze devono contenere solo elementi assolutamente veritieri;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs. 81/08, verifiche tributarie, INPS, Autorità di vigilanza ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti gli appositi verbali che verranno conservati dall'Organismo di Vigilanza.

10 Controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale relativamente ai compiti e doveri dell'Organismo di Vigilanza ed al suo potere discrezionale di attivarsi con specifiche verifiche a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli sulle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

Tali verifiche potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'idoneità delle procedure interne adottate, il rispetto delle stesse da parte di tutti i Destinatari e l'adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto sono i seguenti:

- proporre che vengano costantemente aggiornate le procedure aziendali per prevenire la commissione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di cui alla presente Parte Speciale.

Pertanto l'OdV condurrà controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di commissione dei suddetti reati, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

- Monitorare sul rispetto delle procedure interne per la prevenzione dei reati oggetto della presente Parte Speciale.

Sulla base dei flussi informativi ricevuti l'Organismo di Vigilanza condurrà verifiche mirate su determinate operazioni effettuate nell'ambito delle Aree Sensibili, volte ad accertare da un lato il rispetto di quanto stabilito nel Modello e nei protocolli, dall'altro l'effettiva adeguatezza delle prescrizioni in essi contenute a prevenire i reati potenzialmente commissibili.

- Esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli Organi Sociali, da terzi o da qualsiasi esponente aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è tenuto alla conservazione dei flussi informativi ricevuti, e delle evidenze dei controlli e delle verifiche eseguiti.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Pertanto all'ODV, oltre ai flussi informativi generali (descritti a pag. 25 della parte generale del presente Modello), devono essere assicurati i seguenti **FLUSSI INFORMATIVI con specifico riferimento ai reati contro la PA:**

- Contratti intercorsi con la PA;
- Richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Registro doni/gratifiche natalizie;
- Elenco sponsorizzazioni a PA .