3g SpA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DELL'ART. 6, D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Premessa

Il presente documento (di seguito per brevità "M.O." o "Modello Organizzativo" o "Modello") intende essere ***il modello di organizzazione, di gestione e controllo, idoneo a prevenire*** gli eventuali reati previsti dal d. lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche*"), come via via emendato da leggi successive (di seguito anche "**d.lgs. 231**").

Esso riguarda la Società **3g S.p.A.** (di seguito denominata anche «Società»), è approvato e adottato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e portato a conoscenza dell'assemblea dei soci, per ratifica.

Il presente Modello Organizzativo è depositato per conservazione e consultazione presso la Sede legale e amministrativa della Società.
Esso sostituisce le precedenti edizioni ed in particolare quella vigente dal 2 Aprile 2010 con le sue 69 AAVV .

Il presente documento consta di due parti: una Parte Generale ed una Parte Speciale.

Nella **PARTE GENERALE** del Modello Organizzativo sono evidenziati i principi ispiratori, finalità perseguite e la metodologia seguita per l'elaborazione del Modello, ovvero:

- vengono passati in rassegna i *reati presupposto* previsti dal d.lgs. 231;
- vengono individuati dei principi "generali" (procedimentalizzazione delle attività);
- viene presa in esame la delega di funzioni a persone competenti;
- analizzata la predisposizione di flussi informativi periodici interni;
- definita la separazione delle funzioni nell'ambito di processi a rischio;

- trattata la corrispondenza tra poteri autorizzativi e di firma e responsabilità organizzativa e gestionale;
- descritta la verifica delle prestazioni effettuate dai consulenti;
- disposta la trasparenza della gestione di risorse finanziarie; .
- descritta la tracciabilità delle operazioni;
- definita l'archiviazione documenti;

(argomenti cui è ispirata l'organizzazione aziendale, che valgono per tutte le Funzioni della Società ed aventi un'efficacia preventiva generale che prescinde dalla individuazione delle singole aree a rischio-reato);

Inoltre:

- vengono tracciate le linee guida per regolare l'attività *dell'Organismo di Vigilanza* (di seguito anche "OdV") deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone l'aggiornamento;
- sono evidenziati gli obblighi di informazione e di reciproca informazione cui OdV, organi sociali ed altri soggetti sono tenuti;
- viene previsto un sistema disciplinare per sanzionare sulla tipologia e le modalità di applicazione delle sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del presente Modello;
- vengono infine indicate le modalità di diffusione del Modello, di aggiornamento del Modello, di formazione del personale, in quanto requisiti indispensabili per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Nella **PARTE SPECIALE** del Modello Organizzativo viene effettuata la c.d. "mappatura dei rischi", con l'individuazione delle fattispecie di reato rilevanti, delle attività a rischio-reato svolte dalla Società e l'indicazione delle corrispondenti regole speciali di condotta, che si aggiungono ai sistemi generali di controllo inseriti nella parte generale (punto 8).

In questa area è sta dedicata una **SEZIONE SICUREZZA** specificatamente dedicata al rispetto dell'art. 30, d.lgs. 81/2008 e ai vari aspetti della sicurezza sul lavoro. Comprende alcune Appendici. [Nota]

Inoltre:

- **In allegato 1 la** s**truttura organizzativa di dettaglio della società, con descrizione delle Direzioni e relative job operative in vigore.** Detto allegato, al modificarsi della struttura aziendale, sarà aggiornato con i nuovi organigrammi – riportanti in calce la data di approvazione, lasciando inseriti, per memoria storica, i precedenti non più in vigore.
- **In allegato 2 sono riportate le deleghe, i processi in vigore, le disposizioni e gli ordini di servizio** di volta in volta emessi e che hanno impatto con il M. O. aggiornandolo, modificandolo, o implementandolo.

[Nota]: le appendici sono parte integrante del M.O.

PARTE GENERALE

Sommario:

1. Premessa
2. Storia e presentazione della Società.
3. Finalità e principi del modello organizzativo.
4. Metodologia per l'elaborazione del modello organizzativo.
5. Anamnesi.
6. Aree di attività sensibili di 3g S.p.A. –
7. Elencazione dei reati-presupposto.
8. Principi "generali" di controllo.
9. Organismo di vigilanza.
10. Flussi informativi.
11. Sistema disciplinare.
12. Diffusione del modello organizzativo e formazione del personale.
13. Modifica e aggiornamento del Modello Organizzativo.
14. Codice Etico.

1. Premessa

Il d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231[1] sulla *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica,* emanato in attuazione della delega al Governo contenuta nella l. 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione di convenzioni internazionali sulla lotta contro la corruzione internazionale e sulla tutela degli interessi finanziari delle Unione europea[2], introduce nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi da soggetti apicali e/o da soggetti sottoposti dall'altrui direzione.
Dietro l'apparentemente tranquillizzante qualificazione giuridica che il legislatore ha ritenuto di conferire a tale nuova forma di responsabilità, si cela una forma di responsabilità di tipo più propriamente "para-penale" (cfr. Cass., Sez. II, 20.12.2005, n. 3615), e ciò sotto un duplice profilo: la responsabilità dell'ente è strettamente connessa alla commissione di un fatto preveduto dalla legge come reato e la sede naturale di accertamento del fatto è il processo penale che si incardina innanzi al giudice penale, tanto è vero che - ai sensi dell'art. 2 del decreto - è espressamente ribadito il principio di legalità (sia in riferimento alla necessaria previsione *ex lege* del fatto di cui può essere chiamato a rispondere l'ente, sia relativamente al ventaglio di sanzioni previste per le violazioni tipiche).
Con la l. 18 aprile 2005, n. 62, il legislatore ha poi introdotto nell'ordinamento ipotesi che si discostano dallo schema tracciato dal d.lgs. 231, in quanto prevedono ipotesi di responsabilità dell'ente non per fatti costituenti reato commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, ma per fatti costituenti illecito amministrativo (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato, ai sensi dell'art. 187-*quinquies* d.lgs. 58/1998, come modificato dall'art. 9 l. 18 aprile 2005, n. 62).

L'art. 9 della l. 3 agosto 2007 n. 123, ha emendato ulteriormente il d.lgs. 231 introducendo una nuova disposizione in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ad integrazione della quale è stato poi emanato l'art. 30, d.lgs. n. 81/2008 recante i *Modelli di organizzazione e gestione*.

Il d.lgs. 231 regola attentamente i presupposti applicativi della disciplina escludendo dal novero dei soggetti destinatari lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Le disposizioni in esso

[1] Il testo del D. lgs. 231/2001 aggiornato è consultabile all'Annesso "A" al presente documento
[2] (Convenzione U.E. del 26 luglio 1995, elaborata in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea, relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee; Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali)

previste si applicano agli enti dotati di personalità giuridica, alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
Per quanto concerne il versante oggettivo, requisito essenziale ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, è la commissione di un reato (o, in casi particolari, l'illecito amministrativo, come si è detto sopra), appartenente al numero chiuso di previsioni richiamate dagli artt. 24 e ss. del d.lgs. 231 (o in altri provvedimenti legislativi) nell'*interesse o a vantaggio* dell'ente da parte di talune categorie di soggetti, che all'interno dell'ente ricoprono una posizione cd. "apicale" (e cioè persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso) o che sono sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della cd. "colpa di organizzazione", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.
La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.
Nel primo caso, l'ente non risponde solo se dia la prova:
- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.
Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da *a)* a *d)* del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo ricade sull'accusa.
A tale assetto sembra non sembrava corrispondere pienamente la disciplina prevista dall'art. 25- *ter* d.lgs. 231 – in un testo dal significato piuttosto oscuro - relativa alla materia dei reati societari che prevede la responsabilità degli "amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica", dal cui testo si evince una non chiara ripartizione dell'onere della prova, rispetto alla disciplina generale sancita agli artt. 6 e 7 del citato decreto. Un poco più chiara la stesura introdotta con il testo in vigore dal 28-11-2012 con la l. 190 del 6 novembre 2012.

Coerentemente con il principio di personalità della responsabilità penale, tanto la sanzione pecuniaria (commisurata in base ad un sistema "per quote") quanto quella interdittiva è subita direttamente dall'ente condannato.
In ottemperanza al principio di autonomia della responsabilità dell'ente, espressamente affermato dall'art. 8 del d.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio anche qualora sia ignoto l'autore materiale del reato o quando questo sia non imputabile, così come quando il reato sia estinto per una causa diversa dalla amnistia.
Originariamente il ventaglio dei reati-presupposto era limitato ai reati di *malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica se commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico ed i reati di concussione e corruzione,* anche tentati, mentre attualmente, in seguito all'implementazione legislativa della materia, si possono annoverare nella categoria dei reati-presupposto ulteriori fattispecie:

- falsità in monete, carte di pubblico credito, e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (già introdotti
  all'art. 25-*bis* del d. lgs. n. 231/2001, dall'art. 6 del d. l. 350/2001 convertito in L. 409/2001 ora secondo la formulazione del 15-8-2009, legge del 23 luglio 2009, nr. 99), delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis del d.lgs. n. 231/2001, articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. b), L. del 23 luglio 2009, nr. 99)
- i reati societari (previsti all'art. 25-*ter* del suddetto d.lgs. così come introdotto dall'art. 3 del d. lgs. 61/2001 ora secondo la formulazione del 28-11-2012, legge del 6 novembre 2012, nr. 190),
- i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (di cui all'art. 25-*quater* d. lgs 231, introdotto dall'art. 3, l.. 7/2003),
- i delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinquies* d. lgs. 231, introdotto dall'art. 5 della l. n. 28/2003, come modificato, da ultimo, dall'art. 10 della l. 6 febbraio 2006, n. 38),
- taluni delitti contro l'incolumità individuale (richiamati dall'art. 25-*quater e quinquies* del d. lgs. 231 introdotto dalla l. 9 gennaio 2006, n. 7 recante disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili),
- abusi di mercato (richiamati dall'art. 25 sexies del D. Lgs. 231/01 e introdotti dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62)
- i delitti di criminalità organizzata, *associazione per delinquere*, di *associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*,
- il *riciclaggio,* la ricettazione e l'*impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,* nonché autoriciclaggio i reati concernenti il *traffico di migranti* di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del d.lgs. 286/1998

e, nel caso di reati concernenti l'intralcio alla giustizia,

- *l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* ed *il favoreggiamento personale*, in base a quanto disposto dall'art. 10 della legge di ratifica (l. 146/2006) della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001,

- i reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime (artt. 589 e 590, comma 3, del codice penale), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (ad opera dell'art. 9, l. 3 agosto 2007, n. 123).

In base a quanto disposto dalla legge di ratifica sopra richiamata (art. 10, l. 146/2006), le diverse tipologie di reato per le quali può sussistere la responsabilità dell'ente qualora il fatto sia commesso in suo vantaggio da un soggetto apicale o da un suo sottoposto, sono strettamente connesse ad un presupposto ineludibile, consistente nella commissione del reato transnazionale, definito attraverso la norma interpretativa di cui all'art. 3 della l. 146/2006 ai sensi del quale "*Si considera reato transnazionale, il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:*

a) *sia commesso in più di uno Stato;*

b) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;*

c) *ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;*

d) *ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*."

Il reato in questione, inoltre, è aggravato (e la pena è aumentata da un terzo alla metà) se alla commissione dello stesso abbia dato il suo contributo un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminale in più di uno Stato.

La responsabilità dell'ente, dunque, è stabilita per la commissione del reato transnazionale che abbia ad oggetto determinate condotte criminose previste dal codice penale o da leggi speciali, enunciate all'art. 10 della l. 146/2006, il quale contempla, al secondo comma, la responsabilità dell'ente per una serie di delitti associativi, ovverosia, *l'associazione per delinquere* (art. 416 c.p.), *l'associazione di tipo mafioso* (art. 416-*bis* c.p.), *l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri lavorati* (di cui all'art. 291-*quater* del T.U. di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) e *l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope* (di cui all'art. 74 del D.P.R. 309/90).

Nel caso di condanna per tali tipologie di reato, l'ente, oltre ad una sanzione amministrativa pecuniaria (da 400 a 1000 quote), sarà soggetto a sanzioni interdittive ed eventualmente alla interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora esso o una sua unità organizzativa sia adoperata allo scopo, unico o prevalente, di consentire o agevolare la commissione dei delitti associativi indicati.

Per quanto riguarda, invece, l'ampliamento del ventaglio di reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere operato dall'art. 10 della l. 146/2006, comprende inoltre, come già si diceva, i reati concernenti i reati di *riciclaggio* (art. 648 *bis* c.p.) e di *reimpiego di capitali illeciti* (art. 648-*ter* c.p.), nonché il *traffico di migranti* di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, e 5 del T.U. del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, ed infine, in tema di intralcio alla giustizia, i delitti di *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art. 377-*bis* c.p.) ed il *favoreggiamento personale* di cui all'art. 378 c.p. Anche queste tipologie di reato sono punite con sanzioni amministrative pecuniarie espresse in quote e, in alcuni casi (riciclaggio, reimpiego di capitali illeciti, traffico di migranti), è prevista l'applicabilità delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 231.

L'ultimo comma dell'art. 10, infine, dispone attraverso una norma di rinvio, che *"agli illeciti amministrativi del presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*".

Giova mettere in luce, quindi, come in questo caso l'ampliamento del novero dei reati presupposto (sempreché abbiano il carattere della transnazionalità), non sia stato realizzato nel corpo del d.lgs. 231/2001 (soluzione adombrata nel testo approvato al Senato il 14 dicembre 2005), ma attraverso la previsione in una legge autonoma, generando così una disorganicità nella legislazione di riferimento.

*****

In attuazione della direttiva 2005/60/CE "*concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*", in data 29 dicembre 2007 è entrato in vigore il d.lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 dicembre 2007, il cui art. 63, comma 3 introduce l'art. 25-*octies* nel testo del d.lgs. 231/2001.
Il citato art. 25-*octies* dispone quanto segue:

> *1 "In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.*
> *2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni".*

Si tratta di provvedimento legislativo particolarmente ampio e complesso che pone obblighi penetranti. I reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego di capitali illeciti di cui agli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p. divengono reati "presupposto" ai fini della responsabilità da reato dell'ente, a prescindere dalla loro qualificazione in termini di reato transnazionale, ai sensi dell'art. 3, l. n. 146/2006**.** È d'uopo sottolineare che lo stesso decreto n. 231/2007 ha infatti abrogato i commi 5 e 6 dell'art. 10 della l. n. 146/2006, che - come già visto - prevedevano a carico dell'ente responsabilità e sanzioni per le suddette figure criminose, ad eccezione che per il reato di ricettazione.
Particolarmente significativa, infine, la previsione di cui all'art. 52, d. lgs. 231/2007 in base al quale l'OdV di cui all'articolo 6, comma 1, lettera *b),* del d.lgs. 231/2001 – al pari di una pletora di altri soggetti incaricati del controllo – è tenuto a vigilare sull'osservanza delle norme antiriciclaggio, nonché a comunicare alle autorità le infrazioni alle disposizioni in materia antiriciclaggio, pena l'applicazione della sanzione di cui al successivo art. 55.

*****

È opportuno segnalare, altresì, che l'art. 192 del d.lgs. 152/06 ha introdotto una responsabilità dell'ente per

> *1. L'abbandono e il deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo sono vietati.*
> *2. È altresì vietata l'immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o*

liquido, nelle acque superficiali e sotterranee.

3. Fatta salva l'applicazione della sanzioni di cui agli articoli 255 e 256, chiunque viola i divieti di cui ai commi 1 e 2 è tenuto a procedere alla rimozione, all'avvio a recupero o allo smaltimento dei rifiuti ed al ripristino dello stato dei luoghi in solido con il proprietario e con i titolari di diritti reali o personali di godimento sull'area, ai quali tale violazione sia imputabile a titolo di dolo o colpa, in base agli accertamenti effettuati, in contraddittorio con i soggetti interessati, dai soggetti preposti al controllo.

Il Sindaco dispone con ordinanza le operazioni a tal fine necessarie ed il termine entro cui provvedere, decorso il quale procede all'esecuzione in danno dei soggetti obbligati ed al recupero delle somme anticipate.

4. Qualora la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica ai sensi e per gli effetti del comma 3, sono tenuti in solido la persona giuridica ed i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa, secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni".

Tale disposizione sembra rappresentare un'anomalia nel sistema della responsabilità da reato dell'ente, tanto che appare dubbia la correttezza tecnica del richiamo alla disciplina del d.lgs. n. 231 del 2001.

L'obbligazione solidale applicabile nei confronti della persona giuridica per il fatto del suo amministratore o rappresentante sembra avere carattere meramente civilistico, come è civilistico il carattere dell'obbligazione originaria, che impone un *facere* consistente nella rimozione, nell'avvio al recupero o nello smaltimento dei rifiuti e nel ripristino dello stato dei luoghi.

Il regime sanzionatorio riconnesso dallo stesso d.lgs. n. 152 del 2006 (artt. 255, 256) all'ipotesi di abbandono di rifiuti, prevede una responsabilità amministrativa pecuniaria ovvero una sanzione penale (arresto fino a due anni) a carico dei titolari di imprese che abbandonano o depositano "in modo incontrollato" i rifiuti, nonché una responsabilità, anch'essa penale, per l'inottemperanza all'ordinanza sindacale: (*Art. 255).*

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 256, comma 2, chiunque, in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 192, commi 1 e 2, 226, comma 2, e 231, commi 1 e 2, abbandona o deposita rifiuti ovvero li immette nelle acque superficiali o sotterranee è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da centocinque euro a seicentoventi euro. Se l'abbandono di rifiuti sul suolo riguarda rifiuti non pericolosi e non ingombranti si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da venticinque euro a centocinquantacinque euro.

2. Il titolare del centro di raccolta, il concessionario o il titolare della succursale della casa costruttrice che viola le disposizioni di cui all'articolo 231, comma 5, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro duecentosessanta a euro millecinquecentocinquanta.

3. Chiunque non ottempera all'ordinanza del Sindaco, di cui all'articolo 192, comma 3, o non adempie all'obbligo di cui all'articolo 187, comma 3, è punito con la pena dell'arresto fino ad un anno. Nella sentenza di condanna o nella sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, il beneficio della sospensione condizionale della pena può essere subordinato alla esecuzione di quanto disposto nella ordinanza di cui all'articolo 192, comma 3, ovvero

all'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 187, comma 3.

L'obbligazione solidale a carico degli enti, di cui al quarto comma dell'art. 192, cit., risulta assolutamente indipendente dal predetto sistema sanzionatorio amministrativo e, per altro verso, non scaturisce da un fatto illecito penale (o non necessariamente), mentre la responsabilità da reato dell'ente, ai sensi del d.lgs. n. 231, cit., ha il proprio fondamento nel reato presupposto (cfr., da ultimo, Cass., Sez. III, 7 ottobre-6 novembre 2008, n. 41329, secondo cui il richiamo dell'art. 192, comma 4, non è idoneo a fondare una responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/~~7~~2001, mancando "sia la tipizzazione degli illeciti sia l'indicazione delle sanzioni" in contrasto "con i principi di tassatività e tipicità che devono essere connaturati alla regolamentazione degli illeciti").

Inoltre, la competenza per le sanzioni amministrative di cui si è fatto cenno in materia di abbandono di rifiuti, è anch'essa di ordine amministrativo, mentre quella per la responsabilità da reato, come è noto, è di ordine processuale penale.

Deve poi rilevarsi – aspetto questo di capitale importanza – che la responsabilità solidale di cui al citato art. 192 non appare autonoma rispetto alla responsabilità del coobbligato (persona fisica) e si struttura piuttosto come una responsabilità civilistica per il mero pagamento dell'obbligazione nascente in capo ad altro soggetto. A differenza della responsabilità dei titolari di imprese e dei responsabili di enti che abbandonano o depositano "in modo incontrollato" rifiuti; in questo caso ci troviamo in presenza di una responsabilità (penale) alquanto singolare, autonoma e derivata dal fatto dell'ente, posta a carico della persona fisica: *(Art. 256).*

> *1. Chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 è punito:*
>
> > *a) con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti non pericolosi;*
> >
> > *b) con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti pericolosi.*
>
> *2. Le pene di cui al comma 1 si applicano ai titolari di imprese ed ai responsabili di enti che abbandonano o depositano in modo incontrollato i rifiuti ovvero li immettono nelle acque superficiali o sotterranee in violazione del divieto di cui all'articolo 192, commi 1 e 2.*

In sintesi, la fattispecie contemplata dall'art. 192, cit., sembra collocarsi nell'alveo della l. 689 del 1981, che prevede già la solidarietà dell'ente nel pagamento della sanzione dovuta dal suo rappresentante o dal suo dipendente per l'illecito amministrativo.

Il legislatore, forse, avrebbe dovuto ricollegare la responsabilità dell'ente ai fatti costituenti reato previsti dalla normativa citata (e non all'illecito amministrativo di cui all'art. 192), senza utilizzare il meccanismo della responsabilità solidale, e richiamare le previsioni del d.lgs. n. 231, cit. Quanto alla responsabilità civile solidale dell'ente per gli illeciti amministrativi, avrebbe potuto in realtà ometterne qualsiasi riferimento, discendendo essa dalla richiamata normativa vigente.

Si pone tuttavia il problema pratico in ordine all'eventuale portata del richiamo al d.lgs. n. 231. Sembra cioè delinearsi una specie di *monstrum* giuridico, che si configura come una responsabilità civile (solidale) dipendente però non dai generali principi che governano tale responsabilità, ma dalle regole di imputazione proprie della responsabilità da reato dell'ente. Ossia dall'interesse o vantaggio a favore dell'ente stesso, e dalla

"colpa di organizzazione" ricavabile dall'omessa adozione di un modello di organizzazione o gestione o dalla sua inadeguatezza o inefficacia.

Dunque non rimane che adeguare le regole organizzative aziendali anche a questo profilo di responsabilità e alle conseguenti attività sensibili che si vanno delineando.

Sul punto, va peraltro segnalata la Direttiva 2008/99/CE approvata il 19 novembre 2008 in tema di tutela penale dell'ambiente, che obbliga gli Stati, entro il 26 dicembre 2010 «a prevedere nella loro legislazione nazionale sanzioni *penali* in relazione a gravi violazioni delle disposizioni del diritto comunitario in materia di tutela dell'ambiente» (considerando 10). In particolare, la Direttiva individua le attività illecite che, se realizzate intenzionalmente o quantomeno per grave negligenza, devono costituire *reati* (art. 3), unitamente alle rispettive condotte accessorie di istigazione o favoreggiamento (art. 4). Solo la scelta sul tipo e l'entità delle sanzioni penali rimane dunque rimessa agli Stati che devono però garantire il requisito della efficacia, proporzionalità e dissuasività delle pene (art. 5).

Per quello che interessa in questa sede, la Direttiva obbliga gli Stati a prevedere le misure necessarie per garantire che le *persone giuridiche responsabili di reati ambientali commessi a loro vantaggio siano passibili di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive* (art. 7).

Presumibilmente, il legislatore nazionale dovrà dunque ampliare il catalogo dei reati presupposto di cui al d. lgs. 231/2001, ricomprendendovi i reati ambientali. Peraltro, v'è da osservare che il testo della Direttiva parla di persone giuridiche *responsabili dei reati* (almeno di quelli dei soggetti in posizione preminente) e non semplicemente di responsabilità dipendente *da* reato.

****

Il sistema della responsabilità degli enti si estende ad ulteriori "rischi penali". Con legge n. 123 del 3 agosto 2007 (art. 9) è stata prevista la responsabilità da reato per gli enti in dipendenza di *omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.*

Il legislatore ha così inteso rafforzare la tutela della salute sui luoghi di lavoro responsabilizzando le aziende e, più in generale, le realtà datoriali complesse.

La logica è quella di non limitare all'indirizzo delle persone fisiche la risposta sanzionatoria dell'ordinamento per gli infortuni sul lavoro, che peraltro hanno registrato un notevole incremento negli ultimi anni e una percezione, al livello di opinione pubblica, in termini di allarme sociale crescente; ma di istituire uno schermo preventivo all'interno delle aziende, implementando un sistema di controlli e di regole organizzative volte a dare attuazione agli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro o a stabilizzarne la loro prassi applicativa.

L'innovativo intervento del legislatore, pertanto, si muove in una duplice direzione: da un lato, estendere la sanzione all'indirizzo delle organizzazioni pluripersonali; dall'altro, rafforzare la prevenzione mediante un sistema di norme e un apparato organizzativo che le stesse aziende sono "obbligate" di fatto a darsi e a far rispettare al loro interno. L'azienda, in altri termini, essendo chiamata ad operare un ruolo attivo nella prevenzione dei reati a carattere economico o aziendale, ed avendo i reati di lesioni e omicidio colposi (dipendenti dalla violazione di norme antinfortunistiche) il loro luogo di realizzazione proprio nello svolgimento di attività economiche organizzate, il legislatore ha voluto

estendere la responsabilità delle società a fatti che in molti casi non si presentano direttamente connessi all'interesse illecito dell'azienda, ma che possono verificarsi per incuria gestionale o per la mancata destinazione di adeguate risorse economiche.
Il perno del meccanismo di responsabilizzazione delle imprese è rappresentato anche in questo caso dalla vigilanza e dai modelli organizzativi interni: si tratta di un meccanismo opzionale, che l'azienda può decidere di adottare o meno; ma, una volta che il reato si sia verificato, l'azienda deve essere in grado di dimostrare di aver utilizzato tale meccanismo e di averlo utilizzato in modo adeguato ed efficace, per potersi sottrarre alle pesanti sanzioni previste dal d.lgs. n. 231. Il *novum* della l. n. 123/2007 in tema di responsabilità degli enti per omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime è rappresentato dal fatto che si tratta di una responsabilità per reati colposi che difficilmente potranno ritenersi commessi nell'interesse o a vantaggio della società, se non sotto il profilo dell'eventuale risparmio sui costi direttamente deputati al comparto sicurezza. Il principale criterio ascrittivo di responsabilità, rappresentato dall'interesse perseguito o dal vantaggio ricavato dalla società in connessione con il reato commesso dalla persona fisica, sembra difficilmente compatibile con lo schema tipico della responsabilità colposa.

In attuazione della legge delega è stato dunque emanato il d.lgs. n. 81/2008 recante il nuovo «*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*», secondo cui il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla sicurezza e, in particolare:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti,
- riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria; alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (art. 30, comma 1).

Tale Modello deve inoltre prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 30, comma 3): da questo punto di vista, si ritiene che il criterio dell'idoneità del Modello risieda proprio nella adeguata ripartizione dei poteri decisionali e di spesa in modo da garantire competenze tecniche e poteri necessari.
Infine, tale Modello deve predisporre un idoneo sistema di controllo sulla sua efficace

attuazione e sul mantenimento, nel tempo, delle condizioni di idoneità delle misure adottate, e deve essere modificato ove siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (art. 30, comma 4). Sotto questo profilo, particolare rilievo è stata attribuita alla effettività dei controlli sul rischio mediante la creazione di nuclei di garanzia funzionali in rapporto di progressiva vicinanza con le fonti di rischio; nonché al rafforzamento del sistema di vigilanza interno attraverso la istituzionalizzazione di un sistema di flussi informativi (verticali e orizzontali) continui delle diverse funzioni al datore di lavoro e all'OdV.

In tal modo, si è voluta imporre una integrazione dei Modelli organizzativi di cui al d.lgs. 231/2001, al fine di prevenire quelle disfunzioni che possono verificarsi a monte della valutazione dei rischi, in dipendenza di carenze organizzative che costituiscono fattori di indebito aumento del rischio, oltre ché di garantire l'adempimento degli obblighi già previsti dal d.lgs. 626/1994, abrogato.

Del resto, che si tratti di un vero e proprio obbligo di integrazione del Modello risulta dal fatto che, stante l'esordio dell'art. 30, d.lgs. 81/2008, esso costituisce attualmente la modalità richiesta al datore di lavoro per l'adempimento degli obblighi antinfortunistici.

Sul piano della valutazione della idoneità del Modello - specie in rapporto ad un'articolazione di funzioni che, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio (art. 30, comma 3, d.lgs. 81/2008) - particolare rilievo assumono, infine, le previsioni di cui agli artt. 16 e 17, rispettivamente in tema di delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili, di cui è opportuno riportare di seguito il testo integrale:

(*Art 16.)*

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) *che essa risulti da atto scritto recante data certa;*

b) *che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

c) *che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

d) *che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*

e) *che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4".

Art. 17.

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

a) *la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*

b) *la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi".*

Si tratta, in questo caso, di obblighi non trasferibili da parte del datore di lavoro, attinenti ad una corretta organizzazione generale della sicurezza aziendale, in quanto tali specificamente pertinenti alla figura di vertice e costituenti parte essenziale del Modello di prevenzione della Società.

*****

Infine, l'art. 7 della l. 18.03.2008 n. 48, recante norme di Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, ha esteso la responsabilità degli enti ai reati informatici di cui agli artt. 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies*, c.p. inserendo l'art. 24-*bis*, d.lgs. n. 231/2001, disponendo in questi casi l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive.

Sotto questo profilo, considerato il livello "accettabile" di rischio rispetto alla commissione di reati di questo tipo commessi nell'interesse o a vantaggio della società, si è ritenuto sufficiente nel presente Modello rinviare ai principi generali sull'attività informatica d'azienda e alle regole di funzionamento e di sicurezza dei sistemi informatici adottati dalla Società.

*****

Al fine di tener in debito conto della legge 25 febbraio 2008, n. 34 recante «*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 2007)*», il cui art. 29 («*Principi e criteri direttivi di attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*») testualmente recita:

> "*Il Governo adotta il decreto legislativo recante le norme occorrenti per dare attuazione alla decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, nel rispetto dei principi e criteri direttivi generali stabiliti dalle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettere e), f) e g), nonché sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi, realizzando il necessario coordinamento con le altre disposizioni vigenti:*
>
> *a) introdurre nel libro II, titolo VIII, capo II, del codice penale una fattispecie criminosa la quale punisca con la reclusione da uno a cinque anni la condotta di chi, nell'ambito di attività professionali, intenzionalmente sollecita o riceve, per sé o per un terzo, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, oppure accetta la promessa di tale vantaggio, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative non meramente esecutive per conto di una entità del settore privato, per compiere o omettere un atto, in violazione di un dovere, sempreché tale condotta comporti o possa comportare distorsioni di concorrenza riguardo all'acquisizione di beni o servizi commerciali;*
>
> *b) prevedere la punibilità con la stessa pena anche di colui che, intenzionalmente, nell'ambito di attività professionali, direttamente o tramite intermediario, da`, offre o promette il vantaggio di cui alla lettera a);*
>
> *c) introdurre fra i reati di cui alla sezione III del capo I del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le fattispecie criminose di cui alle lettere a) e b), con la previsione di adeguate sanzioni pecuniarie e interdittive nei confronti delle entità nel cui interesse o vantaggio sia stato posto in essere il reato";*

nel presente aggiornamento del presente M.O. sono state inserite le modifiche legislative realizzate e si dispone un attento monitoraggio delle eventuali modificazioni / implementazioni.

*****

Da ultimo, la l. 15.07.2009, n. 94 (recante *Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*) ha esteso la responsabilità da reato degli enti collettivi ai delitti di criminalità organizzata (art. 2, comma 29) inserendo l'art. 24-*ter* del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, secondo cui

- In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416 *bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
- In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.
- Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.
- Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

*****

La legge 23.07.2009, n. 99 (recante *disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*) estende la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti l'industria e il commercio (art. 25-*bis*, comma 1, d.gls. 231/2001) e ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*, d.lgs. 231/2001).
L'art. 15, comma 7 dispone infatti: "*Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) all'articolo 25-bis:

1) al comma 1, alinea, le parole: «e in valori di bollo» sono sostituite dalle seguenti: «, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento»;

2) al comma 1, dopo la lettera f), è aggiunta la seguente: «f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote»;

3) al comma 2, le parole: «e 461» sono sostituite dalle seguenti: «, 461, 473 e 474»;

4) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento»;

***b) dopo l'articolo 25-bis** è inserito il seguente:*

«Art. 25-bis.

1. - (Delitti contro l'industria e il commercio). – 1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a. per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b. per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2»;

c) dopo l'articolo 25-octies è inserito il seguente:

«Art. 25-novies. - (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore). –

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941».

*****

La legge 12 novembre 2011, n.183 ha disposto (art 14, comma 1) l'introduzione del comma 4bis all'art 6 che ora recita così:

Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente.

1. Se il reato e' stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalita' di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, puo' formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneita' dei modelli a prevenire i reati. (6)

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

L'art. 4, legge 3.08.2009, n. 116 (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*) ha esteso la responsabilità degli enti collettivi al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis*, c.p.), introducendo il nuovo art. 25-*novies*, d.lgs. 231/2001, il cui testo recita: "*In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote*".

*****

Riassumendo: per effetto dei predetti interventi normativi, sono entrati a fra parte del catalogo dei reati-presupposto della responsabilità dell'ente collettivo i delitti previsti agli articoli: 473-474; 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater*; 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 c.p.; delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 30; 377-*bis*, c.p.; 171, primo comma, lettera a-*bis*, e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633, nonché 319 quater (inserito dall'art. 1, comma 75, L. 06.11.2012, n. 190 con decorrenza dal 28.11.2012)

*****

Ampio e diversificato è il catalogo di sanzioni, particolarmente incisive, disciplinate dal d.lgs. 231 la cui funzione è di garantire l'effettività in concreto del modello di organizzazione e gestione, previste per l'ente che abbia commesso un illecito amministrativo dipendente da reato; sono previste sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive aventi per oggetto l'attività cui si riferisce l'illecito dell'ente (p.e. interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, interdizione dall'esercizio dell'attività che comporta necessariamente anche la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali allo

svolgimento della attività, divieto di pubblicizzare bei o servizi), la confisca e la pubblicazione della sentenza.
A fronte della articolata disciplina sui presupposti applicativi della responsabilità amministrativa dipendente da reato dell'ente, il d.lgs. 231 prevede altresì che la responsabilità sia esclusa allorché ricorrano specifiche circostanze, espressamente previste all'art. 6 del Decreto.
Innanzitutto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla adozione ed efficace attuazione, in un momento antecedente alla commissione del reato, di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.
Segnatamente, il modello deve prevedere le misure idonee a garantire che lo svolgimento delle attività aziendali avvengano nei limiti della cornice legislativa per quelle disposta, e può considerarsi efficacemente attuato quando sia sottoposto regolarmente a verifiche ed integrazioni rese opportune da eventuali modificazioni dell'assetto societario o dall'evolversi della legislazione in materia.
Il compito di vigilare sull'osservanza, attuazione, integrazione ed attualizzazione del modello organizzativo deve essere affidato ad un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, all'uopo costituito che, nell'ipotesi di commissione di un reato, affinché l'ente possa beneficiare dell'esonero da responsabilità, deve dimostrare di aver regolarmente ed efficacemente adempiuto al suo dovere di controllo.

****

Ulteriore integrazioni al **d.lgs. 231** si sono avute il:
- 01/08/2011 Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177) , nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-decies, e ha disposto (con l'art. 2, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-undecies.
Inoltre nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) la modifica dell'art. 25-novies.
- 14/11/2011 La LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 (in SO n.234, relativo alla G.U. 14/11/2011, n.265) ha disposto (con l'art. 14, comma 12) l'introduzione del comma 4-bis all'art. 6.
- 25/07/2012 Il DECRETO LEGISLATIVO 16 luglio 2012, n. 109 (in G.U. 25/07/2012, n.172) ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-duodecies.
- 13/11/2012 La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera b)) l'introduzione della lettera s-bis) all'art. 25-ter, comma 1 e ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera a)) la modifica dell'art. 25, comma 3 e rubrica.
- 31/08/2013 Il DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 (in G.U. 31/08/2013, n.204) , convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n. 255), ha disposto (con l'art. 12, comma 5-bis) l'introduzione del comma 1-bis all'art. 53.

Di particolare interesse si riporta qui di seguito una breve rassegna del provvedimento che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* all'interno del D.Lgs. 231/2001, estendendo la responsabilità delle persone giuridiche anche al reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare.

Introduzione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare nel D.Lgs. 231/2001

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, (di seguito il "**D.Lgs. 109/2012**" o anche il "**Decreto**") il quale amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione di un nuovo articolo, l'art. 25-*duodecies*, nel D.Lgs. 231/2001.

Il nuovo articolo stabilisce che "In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro."

Al fine di meglio comprendere la portata della nuova norma, si rende necessario procedere ad una rapida disamina delle modifiche introdotte dal Decreto alla disciplina vigente e, in particolare, al D.Lgs. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), il quale prevedeva già all'art. 22, comma 12, delle sanzioni per il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di permessi di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto – e per il quale non si sia richiesto il rinnovo – revocato o annullato.

Le aggravanti ora introdotte, disciplinate dal nuovo comma 12-*bis* dell'art. 22, prevedono un aumento delle pene da un terzo alla metà e riguardano le seguenti ipotesi:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del codice penale (vale a dire, oltre alle ipotesi sopra citate, se i lavoratori sono esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

In questi casi è dunque prevista anche una responsabilità amministrativa dell'ente.

Infine, si osserva, che al datore di lavoro (e di conseguenza all'ente) è stata concessa la possibilità di avvalersi di una procedura transitoria prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 109/2012, in vigore dal 15 settembre al 15 ottobre 2012. Nel caso in cui, alla data di entrata in vigore del Decreto, i datori di lavoro occupino irregolarmente da almeno tre mesi lavoratori stranieri, possono dichiarare la sussistenza del rapporto di lavoro allo sportello unico per l'immigrazione. In siffatta ipotesi, i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e dell'ente dovrebbero essere sospesi fino alla conclusione del procedimento di rilascio del contratto di soggiorno.

Le sanzioni previste e la procedura transitoria

La responsabilità dell'ente è dunque configurabile soltanto quando il reato in questione sia aggravato dal numero dei soggetti occupati o dalla minore età degli stessi o, infine, dalla prestazione del lavoro in condizioni di pericolo grave.

L'art. 2 del Decreto, che introduce l'art. 25-*duodecies* nel D.Lgs. 231/2001, ha previsto sanzioni da applicare all'ente che possono variare da 100 a 200 quote (il valore di ogni quota può variare da Euro 258 ad Euro 1.549), entro il limite di Euro 150.000.

Considerazioni conclusive

Nonostante la nuova fattispecie, inserita nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, ad una interpretazione testuale sembri configurarsi come un reato proprio di soggetti apicali dell'ente, la giurisprudenza penale non ha esitato a giudicare soggetto attivo del reato anche colui il quale procede direttamente all'assunzione dei lavoratori privi di permesso di soggiorno oltre a colui il quale si avvalga delle loro prestazioni tenendoli alle proprie dipendenze (in tal senso Cass Pen. Sez. I, n. 25615 del 18/05/2011).

In ossequio ai canoni ermeneutici tipici del sistema di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, anche il reato in commento deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Pertanto, in vista dell'aggiornamento del modello organizzativo ex art. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, dovranno essere oggetto di analisi le prassi e le policy attuate dall'amministrazione e dalle risorse umane relative all'assunzione del personale.

Tale analisi dovrebbe avere quale esito la valutazione dell'integrazione o meno di dette policy e prassi mediante l'esplicita previsione:

1) del divieto di assumere lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;
2) di flussi informativi continui e costanti verso il "datore di lavoro";
3) apposite sanzioni disciplinari in caso di violazione.

Analoghe menzioni dovrebbero essere inserite poi anche nel modello organizzativo che, in via prudenziale, dovrebbe prevedere il rispetto di tali principi anche da parte dei fornitori soprattutto nel caso in cui l'ente stesso faccia ricorso al lavoro interinale mediante le agenzie specializzate.

*****

La legge di conversione 15 ottobre 2013, n. 119 (contenente "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province") ha soppresso il comma 2 dell'art. 9 del d.l. 14 agosto 2013, n. 93, che inseriva tra i reati-presupposto elencati dall'art. 24 *bis* del d.lgs. n. 231/2001 la frode informatica aggravata dalla sostituzione dell'identità digitale, l'indebito utilizzo, la falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento di cui all'art. 55 comma 9 del d. lgs. n. 231/2007, nonché i delitti in materia di violazione della privacy previsti dal d. lgs. n. 196/2003 (cioè le fattispecie di trattamento illecito dei dati, di falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante e di inosservanza dei provvedimenti del Garante).

Limitatamente alle norme soppresse, il decreto ha perso efficacia sin dall'inizio; di conseguenza, vive il testo dell'art. 24 *bis* d.lgs. n. 231/2001 precedente all'entrata in vigore del d.l. n. 93/2013, mentre il delitto di frode informatica (art. 640 *ter* c.p.), se commesso in danno dello Stato o di un ente pubblico, continua ad essere previsto dall'art. 24 d.lgs. n. 231/2001.

*****

Da notare che nella giurisprudenza in materia di **reati tributari**, la Suprema Corte conferma il recente orientamento giurisprudenziale, secondo cui il rapporto organico non costituisce più sufficiente meccanismo di identificazione a fini penali.

In particolare, la Corte di Cassazione (sez. III pen., 15 ottobre 2013, n. 42350) ha ribadito che il **sequestro preventivo funzionale alla confisca per equivalente** ex art. 19, co. 2,

d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non può essere disposto su beni appartenenti alla persona giuridica (ad es., società) ove si proceda per violazioni finanziarie commesse dal suo legale rappresentante (ad es., amministratore), poiché gli artt. 24 ss. d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non includono i reati fiscali tra i reati-presupposto.
Nel caso in cui la struttura societaria costituisse un apparato fittizio utilizzato dal reo per commettere gli illeciti, ed ogni bene intestato alla società sia invece immediatamente riconducibile alla disponibilità dell'autore del reato, il sequestro potrà riguardare anche i beni intestati alla società, poiché in tale ipotesi la persona giuridica funge da prestanome di beni in realtà appartenenti all'autore del reato.
La sentenza n. 42350/2013, inoltre, aderisce alla tesi della **natura penale della confisca per equivalente**, nel solco dell'indirizzo consolidato della giurisprudenza e della dottrina.

*****

Alla luce di quanto sopra, la Società *ritiene opportuno adeguarsi ai precetti* del d.lgs. 231/2001, nel convincimento che il modello di organizzazione e gestione garantisca condizioni di correttezza e trasparenza del proprio operato, stante anche la presa di posizione della più recente giurisprudenza di merito (Trib. Milano, Sez. VIII, 13.02.2008, n. 1774) secondo cui l'adozione del presente Modello costituisce adempimento degli obblighi di corretta gestione e organizzazione da parte degli amministratori i quali, in caso contrario, possono essere chiamati a rispondere dei danni subiti dalla Società per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. 231 medesimo**. A tal fine è stato predisposto il presente Modello Organizzativo contenente misure volte a garantire la prevenzione dei reati-presupposto, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta.**

2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

3g S.p.A. è stata fondata nel 2000 a Saronno (VA) come srl, posizionandosi sul mercato come azienda erogatrice di servizi di messaggistica avanzata, fax, e-mail, sms e voice, per i *Contact Center*.
Dal 2001 eroga in proprio servizi di *Contact Center* integrato con i servizi di messaggistica e di back office.
Oggi la Società si caratterizza come operatore di servizi dedicati alla comunicazione di qualità con i Clienti, ed ha sviluppato un offerta imperniata su 3 linee principali di attività:
a) *Contact Center*, *inbound* e *outbound*;
b) *Back Office integrato con il Contact Center;*
c) Messaggistica Multicanale.
3g ha puntato per il proprio sviluppo sulle leve della qualità del servizio erogato – per conquistare il mercato sia della Pubblica Amministrazione sia delle Imprese Private – e dello sviluppo tecnologico per garantire una crescita efficiente e supportare modelli operativi di elevata efficacia.
Le attività di servizio sono basate su una piattaforma tecnologica multicanale integrata, ed orientata a garantire un elevato livello di qualità e di performance, uniti alla massima

flessibilità e gestibilità.
I collaboratori che erogano i servizi sono sottoposti a *training* profondo ed accurato, in stretta collaborazione con il Cliente, al fine di garantire il livello di professionalità richiesto. Nel corso degli ultimi due anni di esercizio, 3g S.p.A. ha gestito approssimativamente: 7 milioni di chiamate *inbound*; 4,5 milioni di chiamate *outbound*; 7 milioni di messaggi distribuiti (fax, sms, e-mail, voce); 9 milioni di pratiche di *back office* gestite.

La **sede legale** è a Roma, in Via Crescenzio 9.
La **sede amministrativa** e **gli uffici di segreteria** è a Roma, in Via Crescenzio 9.
3g conta oggi **4 sedi operative** per un totale di circa 900 postazioni attive:
1) Sulmona, in Via del Lavoro n. 2 (359 postazioni);
2) Chieti Scalo, in via P.U. Frasca, presso il Centro Direzionale Da.Ma. (220 postazioni);
3) Campobasso, in via San Lorenzo 64, c/o Centro Commerciale Pulitano (260 postazioni);
4) Bari, in via Salvatore Matarrese, 2,
Sulla base dell'organigramma aziendale aggiornato al 24.01.2014 (allegato al presente modello) la struttura gestionale di 3g risulta articolata nelle seguenti funzioni e responsabilità:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione** (di seguito anche "Presidente del CdA"): responsabile dell'andamento economico e finanziario della Società.

Le funzioni in Staff al Presidente del CdA sono:

- **Sistemi di gestione qualità.**
- **Protezione e Prevenzione** (vds successiva sez. Sicurezza)
- **Legale**
- **Audit**

- **Posizione: Direttore Generale - *chief operating officer* / *chief operations officer* (COO)** (può essere un consigliere Delegato/ Amministratore Delegato) [(nota)]

Dipendenza gerarchica: Cda/AU /Amministratore delegato.
Scopo della posizione assumere la responsabilità di coordinamento e ottimizzazione di tutte le attività operative e progettuali dell'azienda per renderle più efficaci e funzionali agli obiettivi aziendali,

Il Direttore Generale è l'organo responsabile, nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione /AU, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Azienda. Da lui dipendono le Direzioni quali Aree organizzative funzionali, dotate di autonomia attuativa ed organizzativa.

[(nota)] figura che - con riferimento alle società per azioni il codice civile art. 2396 – per la parte di competenza assume la responsabilità degli amministratori se nominato dall'assemblea o per disposizione dello statuto, limitatamente e in relazione ai compiti affidatigli, salve le azioni esercitabili in base al rapporto di lavoro con la società.

Ogni Direzione è affidata ad un Direttore che opera per la realizzazione degli obiettivi assegnati alla medesima dal Direttore Generale (CdA – AU per la DAF)
Il Direttore Generale esercita, in particolare, i seguenti compiti:

- propone le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui è preposto anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale;
- attribuisce ai Direttori (cui è affidata la direzione di una specifica Area) gli incarichi e le responsabilità di specifici progetti e attività gestionali;
- assegna gli obiettivi ai Direttori;
- adotta gli atti relativi all'organizzazione dirigenziale e generale;
- adotta gli atti e i provvedimenti rientranti nella competenza delle Direzioni dipendenti;
- dirige, coordina e controlla l'attività dei Direttori e dei responsabili dei procedimenti amministrativi
- predispone il bilancio di previsione annuale da sottoporre all'approvazione del CdA/AU, collabora alla stesura del bilancio di esercizio periodico, nonché al bilancio di esercizio;
- svolge le attività di organizzazione e gestione sovraintendendo in particolare a quelle della produzione, del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro, commerciali e marketing;
- è responsabile della corretta attuazione delle direttive degli organi di governance, fatte salve le sfere di autonomia di competenza AU/ CdA;
- esercita tutte le ulteriori funzioni attribuitegli dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti.
- è responsabile dei risultati d'esercizio.

- **Posizione: Direttore Amministrazione, e Finanza**

Direzione: Amministrazione e Finanza
Dipendenza gerarchica: Amministratore Delegato o Unico
Dipendenza funzionale: Direttore Generale
A lui riportano: Capo contabile, Responsabile reporting, impiegati Ufficio Contabilità,
Responsabile Ufficio Costi di Produzione, impiegati Ufficio Costi di Produzione
Rapporti interfunzionali interni: tutte le Direzioni
Rapporti interfunzionali esterni: Banche, Consulenti legali e fiscali, Revisori dei Conti, Collegio Sindacale, Sindaci della Società, Enti Pubblici (Dogana, IVA, Ufficio Imposte, Comune, ecc.), Azionisti
Scopo della posizione:
- contribuire alla direzione della Società, collaborando al suo sviluppo economico e alla conservazione del patrimonio.
- Assistere la Direzione Generale /AU/Amm.Del./ DG) nella definizione e nella direzione del sistema di governo economico, fiscale e finanziario, rappresentando un supporto per la formulazione e l'applicazione delle politiche economiche e finanziarie e per la pianificazione strategica.
- Essere garante della correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche economiche, finanziarie e patrimoniali della Società.
Responsabilità:
- collaborare con la Direzione Generale al raggiungimento degli obiettivi generali e di Profitto.
- esercitare i poteri di gestione che gli sono stati assegnati dalla Direzione Generale,

operando nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali del settore amministrativo e finanziario
- gestire il processo amministrativo finanziario in collaborazione con il DG e AU/ Amm. Delegato.
- dirigere e coordinare le attività della Direzione Amministrazione e Finanza, gestire i rapporti con i settori aziendali e di gruppo e con gli enti esterni
- assicurare la regolarità fiscale della Società e gli assolvimenti societari
- fornire le linee guida per la ricerca e sviluppo dell'organizzazione, coordinare le politiche ed i processi aziendali e di gruppo in materia di amministrazione, finanza, analisi finanziaria, reporting e budgeting
- assicurare l'attuazione delle direttive e dei piani nei termini previsti, mediante la gestione efficiente ed efficace delle risorse di cui ha la responsabilità
- rispondere delle irregolarità normative che si dovessero riscontrare nel settore amministrativo finanziario, del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla funzione, ai collaboratori e al Dipartimento Amministrazione e Finanza

Compiti e mansioni:
- sovrintendere alla gestione del patrimonio della Società
- sovrintendere a tutte le attività amministrative e di carattere contabile necessarie alla gestione della Società
- sovrintendere ai rapporti con i fruitori ed i clienti dei servizi erogati dalla Società, per quanto riguarda l'aspetto economico e contabile
- sovrintendere all'assicurazione del rispetto delle scadenze per il reporting delle Società collegate che riportano alla Società madre
- conoscere gli obiettivi e le politiche aziendali e di gruppo
- collaborare con la Direzione Generale alla definizione di nuovi obiettivi generali della gestione aziendale
- proporre alla Direzione Generale iniziative volte alla razionalizzazione dei servizi amministrativi, alla qualificazione della spesa e allo snellimento delle procedure
- verificare e garantire la regolarità e la legittimità degli atti amministrativi e dei contratti attivi e passivi, curando la loro conformità alle disposizioni normative vigenti in materia
- assistere la Direzione Generale nelle relazioni periodiche sull'andamento della filiale, fornendo opportune analisi economiche e provvisionali
- sovrintendere alle attività preparatorie relative ai bilanci della Società, elaborare e proporre alla Direzione Generale per la relativa adozione, il bilancio di previsione triennale ed annuale ed il bilancio di esercizio
- apportare la necessaria competenza in materia legale, fiscale, civilistica e societaria e mantenere il costante aggiornamento su tutta la materia di competenza
- divulgare al proprio settore ed agli altri settori aziendali gli aggiornamenti normativi di propria competenza che hanno riflessi sulle loro attività
- assicurare la tenuta e l'aggiornamento della contabilità, dei libri legali e fiscali, degli archivi e dei back-up informativi pertinenti al settore di responsabilità
- controllare lo scoperto dei clienti e coordinare le azioni di recupero del contenzioso, il livello ed il limite dei fidi
- organizzare tutti gli adempimenti inerenti la tenuta della contabilità di esercizio, inclusa la supervisione della contabilità fornitori, contabilità clienti e della tesoreria
- coordinare ed elaborare il bilancio civilistco ed adempiere alle relative dichiarazioni

fiscali
- programmare e pianificare l'ambito finanziario della società redigendo il cash flow, gestendo i rapporti con gli istituti di credito, amministrando dal punto di vista finanziario il contenzioso
- assicurare la puntuale e corretta elaborazione dei report, dei budget revisionali e consuntivi, accompagnandoli con relazioni di analisi di scostamento
- mantenere e migliorare la motivazione e la professionalità dei collaboratori assegnando loro obiettivi e compiti, promuovendo la competenza professionale e valutandone i risultati. Curare, attraverso la predisposizione di specifici piani, l'aggiornamento e lo sviluppo delle risorse assegnate
- verificare l'osservanza dei doveri d'ufficio da parte del personale amministrativo
- applicare e far rispettare le direttive, le politiche e le procedure aziendali e di gruppo dai collaboratori
- supportare la Direzione Generale nei rapporti con il Collegio dei Revisori dei conti
- supportare la Direzione Generale nei rapporti con le rappresentanze sindacali ed attuare gli indirizzi della Direzione Generale
- controllare, al fine di verificare la congruità economica, l'affidamento di consulenze, collaborazioni ed incarichi professionali
- relazionare periodicamente il diretto superiore sull'andamento del settore di responsabilità. Concordare ed applicare miglioramenti e rettifiche alle linee di condotta.
- Supervisionare tutte le attività relative alla contabilità generale, reportistica, fiscalità e predisposizione dati di bilancio
- Analizzare, definire e implementare importanti interventi di ottimizzazione della funzione
- Presidiare e gestire i processi amministrativi e contabili
- Coordinare tutte le attività operative finalizzate ad una completa e corretta governance
- Presidiare il risk management e supervisionare le attività di compliance secondo le normative di legge del settore
- Presidiare e gestire la tesoreria e gli investimenti finanziari
- Redigere il bilancio e fare la rendicontazione dei fondi
- Gestiore gli adempimenti di vigilanza e relazione con gli organi competenti
- Gestire e supervisionare l'attività contabile amministrativa, fiscale, finanziaria e i rapporti con i revisori
- Svolgere l'attività di budgeting, forecasting e reporting gestionale verso l'headquarter e di consolidamento delle società controllate
- Fare varie valutazioni quali i rischi obsolescenza, la valorizzazione del magazzino e le relative logiche contabili di gestione degli stessi
- Supervisionare l'ufficio acquisti/paghe/sicurezza/logistica
- Adempiere in maniera corretta a tutti gli aspetti di contabilità generale dell'azienda
- Rappresentare puntualmente tutti i fatti aziendali aventi rilevanza sotto il profilo amministrativo e fiscale, supportando la scelta di adeguate politiche di bilancio civilistiche e fiscali

- **Posizione: Direttore di Produzione**

Dipendenza gerarchica: Direzione Generale o Amministratore Delegato
Dipendenza funzionale: Direttore Generale o Amministratore Delegato
A lui riportano: tutti i collaboratori del Dipartimento Produzione

Rapporti interfunzionali interni: Direzione Commerciale – Servizio Innovation Technology – Direzione Personale
Rapporti interfunzionali esterni: enti che gestiscono eventuale personale esterno (cooperative, ecc.), Interinali, lavoratori a progetto, aziende in sub-appalto
Scopo della posizione: responsabile del raggiungimento dei target di produzione previsti, collaborare alla definizione degli obiettivi di produzione e di sviluppo dal punto di vista produttivo, promuovere l'IT nel settore..
Assistere la Direzione Generale nella definizione e nella direzione del sistema di governo dell'azienda, rappresentando un supporto per la formulazione e l'applicazione delle politiche produttive e per la pianificazione strategica.
Essere garante della correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche produttive della Società.
Responsabilità:
- collaborare con la Direzione Generale al raggiungimento degli obiettivi generali e di produzione
- esercitare i poteri di gestione che gli sono stati assegnati dal Direttore Generale, operando nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali del settore produttivo
- gestire in autonomia il processo produttivo, garantendo le produzioni nei tempi, nelle quantità e negli standard qualitativi definiti
- dirigere e coordinare le attività del Comparto (Direzione) Produzione, gestire i rapporti con i settori aziendali
- fornire le linee guida per la produzione, coordinare le politiche ed i processi aziendali e di gruppo in materia produttiva
- assicurare l'attuazione delle direttive e dei piani nei termini previsti, mediante la gestione efficiente ed efficace delle risorse di cui ha la responsabilità
- rispondere delle irregolarità che si dovessero riscontrare nel settore Produzione e del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla funzione, ai collaboratori e alla Direzione di Produzione

Compiti e mansioni:
- sovrintendere a tutte le attività produttive necessarie alla gestione della Società
- sovrintendere ai rapporti con i fruitori ed i clienti dei servizi erogati dalla Società, per quanto riguarda l'aspetto produttivo coordinandosi con gli account.
- coordinarsi con l'area IT per la migliore industrializzazione dei processi
- conoscere gli obiettivi e le politiche aziendali e di gruppo
- collaborare con il Direttore Generale alla definizione di nuovi obiettivi generali della gestione aziendale
- proporre al Direttore Generale iniziative volte all'ottimizzazione dell'efficienza nei reparti e sulle linee di servizio, alla razionalizzazione dei servizi produttivi, alla qualificazione della spesa e allo snellimento delle procedure
- assistere la Direzione Generale nelle relazioni periodiche sull'andamento della filiale, fornendo opportune analisi
- mantenere il costante aggiornamento su tutta la materia di competenza
- divulgare al proprio settore ed agli altri settori aziendali gli aggiornamenti normativi di

propria competenza che hanno riflessi sulle loro attività
- assicurare la tenuta e l'aggiornamento degli archivi e dei back-up informativi pertinenti al settore di responsabilità
- mantenere e migliorare la motivazione e la professionalità dei collaboratori assegnando loro obiettivi e compiti, promuovendo la competenza professionale e valutandone i risultati. Curare, attraverso la predisposizione di specifici piani, l'aggiornamento e lo sviluppo delle risorse assegnate
- verificare l'osservanza dei doveri d'ufficio da parte del personale produttivo
- applicare e far rispettare le direttive, le politiche e le procedure aziendali e di gruppo dai collaboratori
- relazionare periodicamente al Direttore Generale e all'Audit sull'andamento del settore di responsabilità. Concordare ed applicare miglioramenti e rettifiche alle linee di condotta
- coordinare e programmare la produzione
- definire le tempistiche di realizzazione delle commesse
- analizzare e ottimizzare il processo produttivo nel rispetto del budget e degli standard aziendali di qualità e sicurezza

- **Posizione: Ruo**

Direzione: Produzione
Dipendenza gerarchica: Direzione Produzione
Dipendenza funzionale: Direttore Produzione
A lui riportano: tutti i collaboratori del Dipartimento Produzione
Rapporti interfunzionali interni: Amm. Delegato/ AU, Legale, DG, Sicurezza, Direzioni Commerciale, Personale, Amministativa - Information Technology
Rapporti interfunzionali esterni: enti che gestiscono il personale esterno (cooperative, ecc.), Interinali, lavoratori a progetto, aziende in sub-appalto
Scopo della posizione: è responsabile di un unità operativa. Assistere la Direzione di Produzione nella definizione e nella direzione del sistema di governo dell'area produttiva di sua responsabilità, rappresentando un supporto per la formulazione e l'applicazione delle politiche produttive e per la pianificazione strategica. Garantisce il raggiungimento degli obiettivi aziendali di produzione ed il rispetto delle direttive aziendali (piani di sicurezza, M,O, Codice Etico ecc)
Compiti e mansioni:
- Mantenere i contatti con il Commerciale per conoscere e attuare i piani di produzione.
- Mantenere i contatti con il Personale per conoscere e attuare le norme connesse con l'impiego dei lavoratori.
- Ordinare i turni del personale del sito operativo per lo svolgimento della produzione prevista
- Richiedere l'immediato intervento di personale specializzato in caso di necessità
- Tenere aggiornato il superiore sull'andamento della produzione e su quello degli scostamenti
- Tenere aggiornato il superiore sulla situazione delle presenze del personale
- Sovraintendere al personale di fabbrica: applicare e far applicare norme e misure di sicurezza generali e specifiche
- Programmare le ferie del personale affidatogli
- Mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di pulizia e igienicità
- Curare il clima aziendale e la motivazione del personale.

- Rappresentare ogni circostanza/evento, anomalo o utile ad evitare disservizi, violazioni al M.O. o Codice etico o a disposizioni aziendali
- Interfacciarsi direttamente con OdV, Audit, Legale quando opportuno/previsto.

- **Posizione: Direttore Risorse Umane (HR) e organizzazione generale (AG).**

Posizione: Responsabile delle Risorse Umane e organizzazione generale.
Direzione: Personale e Organizzazione
Dipendenza gerarchica: Direttore Generale o Amministratore Delegato
Dipendenza funzionale:
A lui riportano:
Rapporti interfunzionali interni: tutti i Dipartimenti
Rapporti interfunzionali esterni: enti pubblici di controllo, organizzazioni sindacali, consulenti, agenzie del lavoro, ecc.
Scopo della posizione: sviluppare un'organizzazione orientata alle persone che enfatizzi la crescita delle risorse umane, il lavoro di gruppo e le performance di alto livello. Assicurare un collegamento costante tra i vertici dell'azienda e i dipendenti
Responsabilità:
- assicurare un'assistenza continua e costante a tutto il team delle risorse umane
- sviluppare, di concerto con i vertici dell'organizzazione, le politiche relative al personale e assicurarne l'applicazione. Assicurare che ogni aspetto dei processi relativi alle risorse umane incorporino la vision, i valori e la cultura dell'organizzazione
- gestione del processo di ricerca (compresa la definizione della posizione, la pubblicazione degli annunci e lo screening dei curricula) e assunzione (compresa l'organizzazione della selezione) di nuove risorse umane
- gestione dei rapporti con gli enti pubblici di controllo
- supporto dei singoli responsabili nella valutazione delle prestazioni dei collaboratori
- supporto dei singoli responsabili nell'elaborazione di programmi di orientamento e formazione
- gestione della raccolta e della trascrizione delle registrazioni relative ai nuovi dipendenti e al loro curriculum
- comprensione dei processi, delle pratiche e delle metodologie associate ai compiti del personale
- supporto nella negoziazione di accordi e contratti

Compiti, mansioni e caratteristiche:
- è responsabile dell'archivio del personale, nonché dell'organizzazione degli archivi relativi agli enti assistenziali e previdenziali
- è responsabile dei rapporti con gli enti pubblici di controllo e con le organizzazioni sindacali
- assiste il management nella definizione annuale dei target del personale e degli stipendi
- cura con il Direttore Amministrativo e Finanziario l'aspetto fiscale degli stipendi
- è responsabile della definizione finale delle job description e del loro aggiornamento
- è responsabile dello studio, dell'interpretazione ed applicazione delle norme contrattuali e di legge che regolano il rapporto di lavoro e dell'aspetto legale dei rapporti con i dipendenti e con gli ex-dipendenti
- gestisce le attività legate allo sviluppo delle risorse umane secondo gli obiettivi aziendali, determinando i fabbisogni individuali di addestramento e formazione e

assistendo i singoli responsabili nel preparare i programmi si crescita dei collaboratori
- informa la Direzione sui nuovi metodi di motivazione del personale
- regola la rotazione del personale ad incarichi diversi all'interno della società
- è responsabile del morale dei dipendenti per quanto concerne la generale buona attitudine verso l'azienda, lo spirito di corpo e la soddisfazione professionale di ognuno
- è personalmente responsabile di sviluppare, mantenere e diffondere la filosofia di lavoro dell'azienda e il giusto spirito aziendale tra i suoi collaboratori
- stimola nei dipendenti l'interesse per il self-development
- gestisce la presentazione dell'azienda ai nuovi assunti e assicura loro la necessaria formazione
- gestisce il processo di dimissioni, licenziamento o trasferimento dei collaboratori e ne supervisiona tutti i fattori ad esso collegati
- gestisce e supervisiona il funzionamento di tutti i processi relativi alle risorse umane
- fornisce informazioni alle risorse umane su politiche aziendali e sulle normative e cogenze di riferimento
- fornisce un supporto alle risorse umane in merito alla richiesta di risposte su stipendio, legislazione attinente, piani pensionistici, congedo, gestione delle ferie, contenziosi, trasferimenti, ecc
- supervisiona la gestione degli eventi organizzati dall'azienda e tesi al rafforzamento del team building interno
- raccoglie e gestisce eventuali reclami da parte delle risorse umane
- ha una conoscenza approfondita della legge sulla privacy e di tutte le cogenze legate al settore di pertinenza
- ha la capacità di operare come coach e di supervisionare lo staff
- ha una spiccata abilità nel negoziare
- riesce a stabilire e a mantenere relazioni lavorative serene con i dipendenti
- riesce a comunicare correttamente ed esaurientemente con tutti i livelli del personale
- ha una forte propensione al project management, al time management e alla leadership
- ha una solida conoscenza delle tematiche relative al problem-solving e ha capacità di operare secondo logiche di multitasking
- ha la capacità e la pazienza necessarie per comunicare con tutti i collaboratori dell'organizzazione, incoraggiandoli e facendoli sentire bene
- ha la capacità do proporre politiche per attrarre e trattenere i talenti e per gestire sistemi premianti che soddisfino le esigenze dell'azienda e quelle dei dipendenti

- **Posizione: Direttore Commerciale e Marketing**
  Direzione Commerciale e Marketing
  Dipendenza gerarchica: DG
  Dipendenza funzionale: DG
  Rapporti interfunzionali interni: Produzione, IT, Amministrazione
  Rapporti interfunzionali esterni: Stampa in collaborazione con relazioni esterne, internet, Clienti, prospect
  Scopo della posizione:
  - assicurare l'efficacia delle attività di promozione, marketing, adversiting e comunicazione.

- assicurare il conseguimento del desiderato posizionamento competitivo della Società nell'ambito dei piani aziendali di ciascun business gestito e garantire il margine di contribuzione concordato o definito.

Responsabilità:
- Collaborare allo sviluppo aziendale attraverso incisive iniziative di promozione dei prodotti e dell'immagine della Società
- collaborare con la Direzione Generale al raggiungimento degli obiettivi generali e di profitto
- esercitare i poteri di gestione che gli sono stati assegnati dalla Direzione Generale, operando nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali del settore commerciale
- elaborare le politiche commerciali
- gestire il processo di vendita al fine di incrementare le opportunità di business
- Operare nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani approvati, delle politiche e procedure aziendali e di gruppo
- Assicurare la regolarità, la qualità e la tempistica delle azioni necessarie per lo sviluppo del mercato
- Gestire le attività del settore di cui ha la responsabilità, i rapporti con gli enti esterni e con gli altri settori aziendali e di gruppo.
- assicurare il raggiungimento degli obiettivi di customer satisfaction
- Assicurare l'attuazione delle direttive e dei piani concordati nei termini previsti, mediante la gestione efficiente ed efficace delle risorse umane e tecniche di cui ha la responsabilità
- Rispondere del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla mansione, ai collaboratori e al settore - attività di Product Management sulla linea di prodotti assegnati;

Compiti e mansioni:
- conoscere gli obiettivi e le politiche aziendali e di gruppo
- redigere il piano annuale di marketing, proponendo obiettivi di volume, quota e margine, interventi sulle componenti del marketing mix, azioni nelle aree della promozione, dell'adversiting, della distribuzione e delle vendite
- dirigere e coordinare le attività del Dipartimento Commerciale, gestire i rapporti con i settori aziendali e di gruppo, con gli enti esterni e con i clienti
- fornire le linee guida per la ricerca e sviluppo dell'organizzazione, coordinare i processi aziendali e di gruppo in materia di mercato e vendite
- assicurare l'attuazione delle direttive e dei piani nei termini previsti, mediante la gestione efficace ed efficiente delle risorse di cui ha la responsabilità
- conoscere il mercato e analizzarne le tendenze, valutare i prodotti della concorrenza, interpretando la situazione economica generale e formulando suggerimenti pertinenti
- rispondere del mancato raggiungimento e degli scostamenti degli obiettivi assegnati
- ricercare nuovi canali per la distribuzione dei prodotti
- pianificare e gestire il budget e il forecast di vendita
- attuare l'esecuzione dei piani approvati e programmare, attivare e controllare l'andamento delle operazioni
- realizzare attività di promozione e pubblicità

- proporre fornitori e interlocutori validi per la realizzazione dei piani e gestirne le attività, i costi e i risultati
- curare e mantenere i rapporti con enti esterni pertinenti alla responsabilità assegnata e con gli interlocutori di gruppo
- sovrintendere a tutte le attività di analisi del mercato e di vendita necessarie alla gestione della Società
- sovrintendere ai rapporti con i clienti
- presidiare il posizionamento sul mercato e la filiera
- conoscere gli obiettivi e le politiche aziendali e di gruppo
- determinare, elaborare e sottoporre gli obiettivi, le proposte di strategie di vendita, i piani commerciali e di intervento, assieme alla Direzione Generale
- monitoraggio ed ottimizzazione delle leve del Marketing Mix per i prodotti di riferimento;
- supporto alla rete vendita a livello di Marketing e di tecniche di prodotto;
- analisi di mercato di riferimento e della concorrenza;

2.1 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI 3g S.p.A.:

÷

Ai sensi dello Statuto:

La società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

a) realizzazione e/o gestione di strutture call/contact center e gestione dati anche per conto terzi;

b) fornitura di servizi reali alle imprese ed enti, quali:

- ricerche ed indagini di mercato, marketing, marketing informatico, teleselling, attività di agenzia e simili;

c) organizzazione e gestione di corsi di formazione;

d) l'attività di recupero crediti;

e) l'intermediazione nella vendita di prodotti assicurativi e finanziari;

f) la digitalizzazione di documenti e l'archiviazione cartacea e telematica;

g) la prestazione di consulenza in materia di sicurezza aziendale con specifico riguardo alla fornitura di servizi e di progetti nei seguenti settori:

Security Assessment, assessment tecnologico volto ad incrementare il livello di sicurezza dei sistemi grazie al controllo sullo stato di esposizione dei sistemi a tutte le vulnerabilità note;

Risk Assessment, valutazione della corretta ed efficace implementazione del sistema di gestione della sicurezza adottato in azienda mediante il monitoraggio continuo dei livelli di servizio, della qualità e dell'efficacia dei servizi IT e l'individuazione di possibili azioni di miglioramento; è auspicabile implementare la **procedura di BusCo e Dis Rec** per pervenire alla certificazione **Certificazione ISO27001.**

Business Continuity Management e **Disaster Recovery,** con l'obiettivo di assicurare la Continuità Operativa dei processi di business a fronte del manifestarsi di grandi eventi di disastro;

h) ogni altra attività qui non prevista ma connessa o comunque rientrante nelle attività precedenti, anche in relazione allo sviluppo della tecnologia e/o del mercato.
La società offre, alle sue collegate/controllate/consociate servizi tecnici di global management tra i quali, solo a titolo meramente esemplificativo, supporto nell'analisi e valutazione degli affari legali, supporto nell'organizzazione delle risorse umane, supporto nell'organizzazione dell'ufficio amministrazione e finanza, supporto nelle strategie di marketing aziendale.
La società potrà svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie, connesse, necessarie od utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale.
In particolare, la società potrà assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, nonchè interessenze e partecipazioni in altre società od imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio.
Tutte le attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; in particolare, le attività di natura finanziaria debbono essere svolte in ossequio al disposto delle leggi in materia e, in specie: della Legge 23 novembre 1939 n.1966 sulla disciplina delle società fiduciarie e di revisione; della Legge 5 agosto 1981 n.416 in tema di imprese editoriali; della Legge 10 ottobre 1990 n.287 in tema di tutela della concorrenza e del mercato; del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n.58 in materia di intermediazione finanziaria, nonchè nel rispetto della normativa in tema di attività riservata ad iscritti a Collegi, Ordini o Albi professionali.

2.2 Modello di governance di 3g Spa

3g spa è stata costituita, in data 11. 12. 2000
L'Assemblea ha i poteri previsti dal Codice civile e li esercita secondo le previsioni di legge.
Può essere amministrata da un CdA (situazione attuale) o da un AU
L'organo amministrativo è, inoltre, responsabile della strutturazione dell'organizzazione aziendale e dell'attribuzione di compiti alle funzioni operative e agli addetti, approvando le procedure organizzative interne e verificando l'adeguatezza e l'affidabilità del sistema informatico della Società, nonché il rispetto delle procedure e della normativa tempo per tempo vigente.
Esso può nominare un Direttore Generale (d'ora innanzi, per brevità, "DG"). Il Cd, , provvede a dare esecuzione alle strategie aziendali, gestisce la struttura societaria e sovraintende alla gestione aziendale di tipo ordinario, assicurando il coordinamento delle varie attività poste in essere.
La rappresentanza della società spetta al Presidente del CdA ovvero all' AU e, ove nominato, all'AD nei limiti dei poteri allo stesso conferiti. Il Presidente o l'AU, al fine di dare esecuzione a delibere del Consiglio, possono nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti, attribuendo la rappresentanza a DG, dipendenti, funzionari,

dirigenti, e terzi; l'AD, ove nominato, può anch'egli nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti nei limiti dei poteri allo stesso conferiti.
Il Presidente del CdA può conferire al Direttore Generale alcuni poteri (vds All, 2)
Qualora costituito il CdA ha la facoltà di conferire ai Consiglieri e ai dirigenti della Società la rappresentanza per il compimento di singoli atti. Può nominare un Amministratore Delegato.
Il potere di rappresentanza spetta altresì, al DG, nell'ambito dei poteri al medesimo attribuiti.
Il Collegio Sindacale si compone di tre sindaci effettivi, tra cui il Presidente del Collegio Sindacale,e di due sindaci supplenti.
La revisione legale dei conti sulla Società, al pari di ogni altra revisione prevista dalla legge, è esercitata da un Revisore esterno ovvero da una Società di Revisione ai sensi di legge.
L'Assemblea ordinaria conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, su proposta del Collegio Sindacale, ad un revisore o a una Società di Revisione in possesso dei requisiti stabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

2.3 Assetto organizzativo di 3g S.p.A.

3g spa è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile, piena conformità al quadro normativo applicabile.
In tal senso la Società:

- recepisce ed attua il Codice Etico di 3g spa e delle società sottoposte a direzione e coordinamento, che contiene i principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società e per quelle sulle quali la Capogruppo esercita attività di direzione e coordinamento sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, "Codice etico");

- adotta un'articolata normativa interna atta a disciplinare le attività aziendali ed i relativi flussi informativi;

- adotta un sistema di deleghe, volto ad assicurare efficienza e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società. (vds all 2. per i dettagli)

Tale complessivo assetto organizzativo viene reso noto a - e con ciò diviene vincolante per - tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti (d'ora innanzi, per brevità, "Dipendenti") tramite la pubblicazione sulla rete aziendale.

2.4 Adozione del Modello Organizzativo nell'ambito del Gruppo

Nell'esercizio della propria autonomia, la Società è direttamente ed esclusivamente responsabile dell'adozione e attuazione del Modello, rispondente a quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e alle esigenze di cui appresso.
L'adozione del Modello è deliberata dal CdA o dall'AU tenendo presente l'interesse della Società.

Nell'adozione del Modello, la Società dovrà fornire indicazioni a fini di indirizzo e coordinamento alle controllate.
Nel dare attuazione a tali indicazioni, la Società valuta la propria specifica attività a rischio reato, in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.
Nell'adottare il proprio Modello, il CdA (o l'AU) della Società procede alla nomina del proprio organismo di vigilanza (d'ora innanzi "Organismo di Vigilanza" o, per brevità, "OdV"). Quest'ultimo è responsabile, nell'ambito della Società, delle attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello ed informa dei relativi esiti esclusivamente il proprio CdA (o AU).
Fatta salva l'autonomia di ciascuno degli Organismi di Vigilanza costituiti all'interno delle società controllate, viene assicurato, al fine del coordinamento, il confronto tra gli stessi attraverso la programmazione di incontri periodici e la circolazione e condivisione reciproca delle informazioni utili alla migliore prevenzione dei rischi connessi all'operatività del Gruppo, nonché alla valutazione delle attività svolte e all'attuazione dei Modelli adottati.

2.5 Codice Etico

La 3g SpA riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività della Società e, a tal fine, promuove una gestione della Società orientata al bilanciamento degli interessi legittimi dei propri stakeholder[1] e della collettività in cui opera. Il Codice Etico, ancorché emanato a parte, va inteso come parte integrante del M.O. e strumento con cui la Società regola l'agire proprio e di quanti operano per Suo nome e/o conto, nel compimento della propria missione aziendale conformemente alle leggi, allo sviluppo socio-economico del territorio e dei cittadini allo scopo di rendere trasparente l'attività della Società e di indirizzarne lo svolgimento.
La Società conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi sia nel Codice Etico che nel M.O. e richiede a quanti operano per suo nome e conto di uniformare a tali principi ogni azione nell'interesse della Società stessa. (vds. Anche para 14)

3. FINALITÁ E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.

La società è responsabile riguardo alla adozione, dell'implementazione e dell'efficace attuazione del proprio Modello in relazione ai propri processi sensibili ed è competenza dell'Organismo di Vigilanza esercitare i relativi controlli secondo le procedure descritte nei rispettivi Modelli.
La Parte Generale del presente Modello Organizzativo contiene i principi e le regole cui deve attenersi la costruzione della "Parte Speciale".
Il presente Modello Organizzativo ha carattere obbligatorio e vincolante sia per i soggetti cd. "apicali" sia per i soggetti ad essi sottoposti che partecipano della organizzazione, ed ancora, per i terzi che vogliano intraprendere o mantenere relazioni con la Società.

[1] Sono da considerarsi stakeholder gli azionisti, le risorse umane (amministratori, dipendenti e collaboratori), i clienti, i fornitori, la pubblica amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente nelle attività della Società.

Il controllo sulla corretta e puntuale applicazione del Modello Organizzativo è deferito all'Organismo di Vigilanza, all'uopo costituito.

Il presente Modello Organizzativo è ispirato ai seguenti principi:

1) la formazione e attuazione delle decisioni dell'ente devono essere improntate alla massima trasparenza e alla condivisione fra più soggetti;

2) le funzioni tecnico-operative devono essere tenute separate da quelle contabili e di controllo;

3) deve esistere preclusione dell'esercizio delle attività finanziarie da parte delle funzioni commerciali, con particolare riguardo ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;

4) le procedure interne, laddove sia possibile, devono essere caratterizzate anche dalla separazione dei ruoli, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni di controllo, che devono rimanere separate dalle funzioni decisionali e operative;

5) la separazione dei ruoli e delle funzioni deve essere accompagnata dal dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie che venissero riscontrate, anche in ordine al mancato rispetto delle attribuzioni;

6) devono essere previste sanzioni disciplinari a tutti i livelli in conseguenza dell'inosservanza delle regole di comportamento stabilite dal presente Modello Organizzativo;

7) deve essere garantita la tracciabilità delle operazioni e dei processi aziendali;

8) deve essere attuato il principio di trasparenza consistente sia nella visibilità delle procedure all'interno dell'azienda e nella completezza delle regole che le governano, sia nel dovere di comunicazione e informazione delle decisioni rilevanti fra le varie funzioni aziendali;

La sezione dedicata alla "Sicurezza sul lavoro" è invece ispirata ai seguenti principi generali:

- garantire un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;

- garantire il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo nel caso in cui siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;

- garantire la sostanziale corrispondenza dei modelli di organizzazione aziendale alle Linee guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 molto simili a quanto previsto dal British Standard OHSAS 18001, (*che sostanzialmente potrebbe essere implementatoto con alcuni adempimenti formali connessi con la certificazione di ente terzo*) testualmente richiamati all'art. 30, comma 5, d.lgs. 81/2008.

4. METODOLOGIA PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di 3g SpA da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: soci, utenti, dipendenti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui 3g SpA gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.
3g Spa ha, quindi, inteso avviare, con il supporto dell' Internal Audit, una serie di attività volte a ridefinire il proprio Modello quanto più possibile allineato ai requisiti aggiornati previsti dal Decreto e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

Il primo passo nella logica di rivisitazione del processo di adozione del Modello ha comportato un'articolata analisi dell'operatività di 3g SpA rispetto ai reati presupposto ad oggi previsti dal d.lgs. 231/2001 aggiornati, ispirandosi all'approccio metodologico schematicamente descritto in seguito.

In Particolare nel corso del 2013 il Modello è stato sottoposto ad un ulteriore processo di revisione, finalizzato ad adeguarne il contenuto alle intervenute modifiche organizzative della Società e ai più recenti interventi legislativi e giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Più in particolare, è stata aggiornata la Parte Generale del Modello, con riferimento alle nuove categorie di reato introdotte successivamente all'aggiornamento dello stesso; sono state, altresì, introdotte due nuove Parti Speciali, ognuna dedicata alle diverse categorie di reato contenute nei nuovi articoli aggiunti al Decreto (art. 25-*undecies* Reati Ambientali ed art. 25-*duodecies* Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare). Conformemente alle indicazioni normative, l'AU ha proceduto, previa acquisizione del parere favorevole dell'OdV e del Collegio Sindacale, ad approvare alcune integrazioni formali del Modello medesimo, riconducibili, da un lato, all'individuazione di ulteriori attività rilevanti rispetto al rischio di commissione dei reati *ex* d.lgs. 231/2001 e, dall'altro, quale portato delle evoluzioni normative e giurisprudenziali.

In finale tale processo di revisione ha portato all'approvazione del Modello, come ad oggi strutturato e composto, da parte dell'AU in data 24,01.2014

In pratica L'AU ha provveduto a svolgere internamente all'azienda, l'attività di *risk assessment*, passando in rassegna, riesaminando e riorganizzando, in particolare tra il 15 novembre 2013 ed il 24 gennaio 2014, ai fini della predisposizione del presente Modello, le attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal d.lgs. 231. A questo riguardo, si è tenuto conto, in particolare, della storia della Società,

relativamente alla quale si è anche predisposto un apposito documento (cd. "Profilo Storico") in data 1 gennaio 2014.
Un nuovo processo di revisione è stato realizzato nell'anno 2024 al fine di adeguare il Modello ai mutamenti nelle attività e nell'organizzazione societaria nonché alle novità normative. La revisione ha riguardato in particolar modo l'inserimento di nuove fattispecie di reato presupposto e della disciplina del Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023. L'aggiornamento del Modello è stato approvato e disposto del CdA su proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Le misure di prevenzione (misure di controllo generali; procedure adottate dalla Società; regole speciali di condotta) sono state raccolte in due gruppi:

1. Le misure di controllo "generali", inserite nella Parte Generale del presente Modello, contenenti i presidi organizzativi generalmente idonei a ridurre l'esposizione a rischi di reato nella Società, che vengono pertanto applicate da qualsiasi Funzione, Area o Reparto aziendale;
2. Le regole di condotta a carattere preventivo specificamente individuate per le singole tipologie di rischio-reato - cui corrispondono le diverse Sezioni della Parte Speciale del presente Modello - che vanno ad integrare le suindicate misure di controllo generali.

Tali regole di condotta sono state diversamente articolate, a seconda che siano dirette a prevenire reati commessi dai soggetti apicali o dai sottoposti. Si è cioè ritenuto di condividere quanto affermato nel Documento elaborato nel maggio del 2008 da «*Assonime*» (Associazione fra le società italiane per azioni) dal titolo «*Indagine sull'attuazione del decreto legislativo 231/2001*», rispetto all'esigenza di distinguere tra i diversi destinatari della disciplina poiché, con riguardo ai primi, il modello deve essere idoneo ad intervenire sulla formazione della politica d'impresa e sul momento della formazione della volontà della società; laddove, rispetto ai subordinati assume invece maggior rilievo l'aspetto relativo al controllo dell'azione esecutiva.

Infine, esse sono state tutte elaborate secondo il criterio del "rischio accettabile" coincidente in base a quanto stabilito nelle Linee Guida Confindustria aggiornate al marzo 2008 - col livello in cui i costi aggiuntivi valgono più della risorsa da proteggere.
La necessità di una siffatta metodologia di sviluppo del M.O, articolato su più livelli, corrispondenti ad una mappatura dei rischi "orizzontale" o trasversale riferita alle aree di rischio sensibili della Società (Parte Generale) ed una mappatura "verticale" dei rischi distinta per Funzioni, aree o reparti aziendali, sembra trovare peraltro conferma anche nel Documento «*Assonime*» citato.

Funzionale alla corretta applicazione degli schemi di controlli è la previsione di corsi di formazione del personale sui contenuti e le modalità operative necessari a garantire l'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo ed il rispetto della legalità all'interno dell'azienda.
Infine, per quanto riguarda le novità introdotte in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con speciale riferimento al nuovo art. 30, d.lgs. 81/2008, cit. - tenuto conto anche di quanto disposto dalle nuove Linee Guida di Confindustria del 31.03.2008,

e già prima dalle Linee Guida Uni-Inail per la gestione di un sistema della salute e sicurezza del lavoro (la conformità alle quali fa presumere l'idoneità dei modelli ai sensi dell'art. 30, comma 5, d.lgs. 81/2008) - si è proceduto ad integrare le procedure organizzative aziendali con le componenti necessarie di salute e sicurezza nell'intento di coinvolgere di tutte le funzioni aziendali nel sistema di gestione della sicurezza e nel miglioramento continuo dei livelli di sicurezza in azienda.

Pertanto, anche in considerazione del tipo di attività prevalentemente svolte dalla Società, si è deciso di inserire nella Parte Speciale del presente Modello, un'apposita *Sezione* riferita alle tipologie di rischio-reato corrispondenti alle fattispecie dell'omicidio colposo e delle lesioni colpose gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro, che coinvolge le tutte le Funzioni aziendali della Società, realizzando un coordinamento fra la gestione della sicurezza e la prevenzione degli altri reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, al fine di assicurare che le risorse destinate a prevenire gli infortuni sul lavoro siano complessivamente adeguate.

Il principale intento è stato cioè quello di realizzare una sorta di "incorporazione" delle regole della sicurezza nelle procedure di gestione aziendale e nei relativi processi decisionali, in modo da coinvolgere tutti i soggetti, ciascuno nelle proprie competenze, nell'attuazione della politica aziendale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero di tradurre in prescrizioni organizzative le regole cautelari previste in materia.
Nonché quello di eliminare le disfunzioni che possono verificarsi a monte della valutazione dei rischi infortunistici, in dipendenza di carenze organizzative che funzionino come fattori di indebito aumento del rischio.
Questo approccio, già utilizzato nell'analisi e approntamento delle precedenti versioni del M.O., anche se obiettivamente ridondante anche considerata l'efficacia delle misure finora predisposte e gli eccellenti risultati ottenuti e il basso rischio intrinseco tipico del settore di attività dell'azienda, è stato ritenuto fondamentale al fine di garantire al massimo possibile non solo la sicurezza e la salute dei dipendenti ma anche il loro benessere.

In sintesi la metodologia scelta per l'adozione e l'aggiornamento del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è definita da 3g Spa al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

L'attività si è sviluppa nelle seguenti fasi metodologiche sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

. **Fasi**	**Attività**
Fase preliminare	Individuazione dei reati presupposto che, seppur astrattamente applicabili alla realtà aziendale, non risultano, in concreto, rilevanti rispetto all'operatività della stessa (e, di converso, individuazione dei reati rilevanti)

Fase 1	Identificazione delle Attività Rilevanti e dei "responsabili delle funzioni aziendali coinvolte" Mappatura completa dei Processi e delle Attività Rilevanti, in considerazione dei reati ritenuti pertinenti, ed individuazione dei relativi responsabili di funzione coinvolti
Fase 2	Rilevazione della situazione esistente e valutazione del modello di controllo in essere Gap Analysis e Piano di Azione Descrizione del sistema di controllo interno esistente, redazione del documento di *Gap Analysis* e di un Piano di Azione
Fase 3	Definizione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo Redazione di un documento unitario che costituisce il modello

5. ANAMNESI

Non si registrano ad oggi fatti o eventi che possano considerarsi rilevanti o di impatto negativo per la Società.

6. AREE DI ATTIVITA' SENSIBILI DI 3g S.p.A.

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito della Società risulta che, ai fini del d.lgs. 231, le attività sensibili (nel cui ambito possano esser commessi i reati) riguardano principalmente (*segue elenco descrittivo delle attività e delle corrispondenti tipologie di rischio reato, da intendersi come* ***non esaustivo*** *e da coordinarsi con la specifica mappatura dei rischi inserita nella successiva "Parte Speciale" del presente Modello*):

A) *Con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione,* richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231:

attività	**tipologia di reato**
□ assunzione del personale □ adempimento di obblighi derivanti dai rapporti con il personale (p.e. trattamenti previdenziali e gestione dei relativi accertamenti ed ispezioni) □ assolvimento degli obblighi e doveri imposti dalla realizzazione di processi produttivi che comportano un impatto ambientale o, più genericamente, un rischio per soggetti terzi o per la collettività □ rapporti con la P.A. in funzione dei controlli che questa è tenuta istituzionalmente ad esercitare per il monitoraggio dell'osservanza di regole poste a tutela della sicurezza del lavoro □ gestione di contenzioso sia agevolazioni di varia natura stragiudiziale che in ambito di procedimenti giudiziali o arbitrali □ gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale □ gestione di ispezioni, visite □ comunicazioni di o a enti pubblici o pubbliche autorità □ elargizioni, doni, erogazioni a titolo gratuito □ assunzione di quote riservate di personale, non ottemperando ai vincoli e	□ Corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, 319 *quater*, 320, 321, 322, 322 *bis*, c.p. 323 e 346 bis)
agli obblighi imposti dalla legge, in particolare dichiarando o attestando in modo infedele o omettendo informazioni dovute nell'ambito della relativa procedura □ attribuzione di consulenze a soggetti esterni; □ inserimento di dati e/o gestione, in qualsiasi forma, di software di soggetti pubblici o forniti per conto di soggetti pubblici	

□ ottenimento di autorizzazioni o concorso con un pubblico ufficiale o con un incaricato di pubblico servizio che induca o costringa un altro soggetto, nell'interesse della Società, a dare o promettere denaro o altra utilità indebitamente	□ Concussione (artt. 317, 317 bis, 319 *quater*, 322 *bis* c.p.)
□ erogazioni di fondi o altri benefici □ destinazione di fondi erogati dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Unione Europea e finalizzati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse (es. assunzione di personale) □ presentazione di dichiarazioni contenenti informazioni necessarie per il conseguimento di contributi o altri finanziamenti o agevolazioni da parte dello Stato o di altri enti pubblici o delle Unione Europea, in ordine alla attendibilità, veridicità e congruenza delle stesse	□ Malversazione a danno dello Stato (316 *bis*, c.p) □ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316 *ter* c.p.)

B) *Con riferimento ai reati di truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e di frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico,* richiamati dall'art. 24 del d.lgs. 231:

attività	**tipologia di reato**
□ manipolazioni o infedeli rappresentazioni della realtà esterna (attraverso simulazione di circostanze inesistenti o dissimulazione di circostanze esistenti) ovvero attività diretta a far	□ Truffa aggravata a danno dello Stato (640, comma 2, n.1 c.p.) □ Truffa aggravata per il conseguimento d erogazione pubbliche (640-*bis* c.p.)

credere vero ciò che è falso, tali da generare una falsa o erronea rappresentazione delle circostanze di fatto idonea ad incidere sulla volontà del soggetto ingannato (che indifferentemente può essere un soggetto dotato di funzioni pubbliche o un terzo che ha potere di disposizione sul patrimonio pubblico), il quale, a causa dell'errore, compie un atto di disposizione patrimoniale causando un danno (frustrazione degli scopi delle prestazioni pubbliche o irregolarità amministrativa della loro esecuzione) allo Stato o ad altro soggetto pubblico cui corrisponde il conseguimento di un ingiusto profitto per il soggetto agente □ artifizi o raggiri tali da indurre taluno in errore determinando un ingiusto profitto con altrui danno e riguardanti l'insieme delle risorse pubbliche destinate all'incremento economico, come contributi, finanziamenti, mutui agevolati ecc. □ condotta fraudolenta consistente nella alterazione del funzionamento del sistema informatico o telematico o nell'intervento non autorizzato su dati, informazioni, programmi attuata in qualsiasi modo o con qualsiasi modalità atta a procurare a sé o altri un ingiusto profitto con altrui danno.	□ Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (640-*ter* c.p.)

C) *Con riferimento ai reati societari,* richiamati dall'art. 25-*ter* del d.lgs. 231:

attività	**tipologie di reato**
□ formazione e redazione dei bilanci, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società	□ False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2622 c.c.)
□ ostacolo al libero espletamento ed efficace svolgimento delle attività	□ Impedito controllo da parte degli Amministratori

di controllo, con particolare attenzione alla gestione dei rapporti con il collegio sindacale	(art. 2625, comma 2 , c.c.)
□ operazioni (formazione o aumento fittizio di capitale sociale, acquisto □ operazioni illecite sul capitale sociale o sottoscrizione di azioni da parte dell'amministratore unico, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni) che possono incidere: 1) sulla formazione o sulla entità del capitale sociale alterandone fittiziamente l'entità mediante attribuzione di azioni o quote in misura superiore all'ammontare del capitale sociale o mediante sottoscrizione reciproca di azioni o quote ovvero sopravvalutando i conferimenti 2) sull'integrità del capitale sociale o delle riserve o che si risolvono in operazioni pregiudizievoli per i creditori	□ Operazioni illecite sul capitale sociale (artt. 2632, 2628, 2629 c.c.)
□ operazioni relative: 1) alla ripartizione di utili non effettivamente conseguiti o alla distribuzione di utili destinati per legge a riserve, o alla ripartizione di riserve, all'acquisto o sottoscrizione di azioni o quote da parte dell'amministratore unico, che cagionino una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non disponibili 2) a restituzioni anche simulate di conferimenti al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale e ove questa sia contabilmente possibile	□ Operazioni illecite sul patrimonio sociale (artt. 2626, 2627, 2633 c.c.)
□ formazione delle maggioranze assembleari con indebita influenza che possa derivare da atti simulati o fraudolenti	□ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

D) Si può escludere la configurabilità delle ipotesi di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo di cui all'art. 25-*bis* del d.lgs. 231; dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale, come le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-*quater* del d.lgs. 231; dei delitti contro la personalità individuale come riduzione in schiavitù e pedopornografia, previsti dall'art. 25-*quinquies* del d.lgs. 231; di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati, previsto dall'art. 25-quaterdecies del d.lgs. 231; dei delitti contro il patrimonio culturale, previsti dall'art. 25-

septiesdecies del d.lgs. 231; dei delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, previsti dall'art. 25-duodevicies del d.lgs. 231§;
Merita attenzione, inoltre, la l. 16 marzo 2006, n. 146 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'assemblea generale il 15 novembre 200 ed il 31 maggio 2001*", la quale, come si ricordava precedentemente, introduce nel nostro ordinamento la definizione di reato transnazionale e contestualmente amplia il catalogo dei reati-presupposto per i quali possa essere sancita la responsabilità dell'ente.
Si è già detto che la responsabilità amministrativa dell'ente concerne le tipologie di reato enunciate all'art. 10 della predetta legge. Si può escludere la verificazione di alcune ipotesi di reato richiamate dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146, in particolare, l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri prevista dall'art. 291-*quater* del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, nonché i reati concernenti il traffico di migranti di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modificazioni. Non è viceversa possibile non tenere conto, sia pure in minima parte, delle altre fattispecie di reato richiamate, sebbene, con riferimento ai reati associativi, appare difficile configurare condotte riconducibili all'attività dell'ente, se non in forma di ipotetiche forme di concorso esterno nel reato associativo a carico di un soggetto – apicale o non - che abbia prestato il suo apporto all'associazione criminosa nell'interesse dell'ente, in situazioni ambientali ove una simile situazione possa in astratto ipotizzarsi.

attività	**tipologie di reato**
□ promuovere, costituire organizzare una associazione con almeno tre partecipanti allo scopo di commettere più delitti.	□ Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.)
□ promuovere, costituire, organizzare una associazione di almeno tre persone, avvalendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento ed omertà che ne deriva per commettere delitti	□ Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.)
□ induzione della persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti a autorità giudiziaria a renderle false o a non renderle attraverso minacce, violenza od offerta di denaro	□ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
□ offerta in aiuto a chi ha commesso il reato ad eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa	□ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

D) Come già detto in premessa, a seguito dell'emanazione del d.lgs. 231/2007 - il cui art. 63, comma 3, ha introdotto l'art. 25-*octies* del d. lgs 231/2001 – da un lato viene inserito il reato di ricettazione (art. 648 c.p.) nell'ambito dei reati presupposto, dall'altro, vengono previsti i reati di riciclaggio e reimpiego di capitali illeciti di cui agli artt. 648- *bis* e 648-*ter* c.p., a prescindere dalla loro qualificazione in termini di reato transnazionale, ai sensi dell'art. 3, l. n. 146/2006.

attività	**tipologia di reato**
□ sostituzione o trasferimento di denaro, bene o altre utilità di provenienza illecita. Compimento di operazioni volte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa	□ Ricettazione (art. 648 c.p.) □ Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)
□ impiego di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto	□ Reimpiego di capitali illeciti (art. 648-*ter* c.p.)

E) Un ampliamento dell'elenco dei reati-presupposto è stato operato dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 che, all'art. 9, ha previsto l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

attività	**tipologia di reato**
□ incidente colposo, comportante il decesso di una persona, per violazione delle norme antinfortunistiche, della tutela della salute e dell'igiene sul lavoro	□ Omicidio colposo (Art. 589 c.p.)
□ incidente colposo, comportante o lesioni personali di più persone, per violazione delle norme antinfortunistiche, della tutela della salute e dell'igiene sul lavoro	□ Lesioni personali colpose (Art. 590, comma 3 c.p.)

L'art. 25-*septies* prevede che nel caso di condanna per uno dei delitti predetti si applichino le misure dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni del pubblico servizio); dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi o dell'eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

F) Come anticipato in premessa, a seguito della l. del 18.03.2008 n. 48, la responsabilità degli enti è stata estesa ai reati informatici di seguito elencati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

attività	**tipologia di reato**

□ attività che comportano l'uso di sistemi informatici o telematici e la redazione e archiviazione di documenti informatici , con particolare riferimento alle	□ Falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.)

comunicazioni dirette alle P.A. con cui la Società intrattiene rapporti (Ministero della Salute, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, etc..).	
□ accesso abusivo a banche dati della Società o di Società collegate o di Clienti o fornitori o delle P.A. che intrattengono rapporti con la Società; □ danneggiamento di sistemi informatici o telematici ovvero di informazioni, dati e programmi utilizzati da autorità pubbliche al fine di deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi relativi ai rapporti intrattenuti con la Società; □ intercettazioni, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche della Società alla P.A, clienti o fornitori; □ attività di "hackering"	*Reati informatici:* □ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), □ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.) □ Diffusione di apparecchiature o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-*quinquies* c.p.) □ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.) □ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- *quinquies* c.p.) □ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.) □ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), □ Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*quater* c.p.) □ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.)

****

Alcuni dei *reati presupposto* ora richiamati esigono, ai fini della loro configurabilità, il ricorrere di determinate *qualifiche soggettive*, che possono concernere alternativamente il soggetto attivo (attribuendo al reato la definizione di "proprio") oppure quello passivo del reato (ad es. malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazione dallo Stato, truffa ai danni dello Stato, ove vittima del reato è lo Stato).

I delitti di *corruzione* e la *concussione*, previsti nel capo I del titolo secondo (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) del libro secondo del Codice penale, hanno ad oggetto la pubblica amministrazione, intesa, in senso lato come attività funzionale dello Stato o di altri enti pubblici, e sono *reati propri* dei pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o di agenti e membri delle Comunità europee, funzionari di altri Stati membri, agenti pubblici degli Stati membri e di istituzioni internazionali pubbliche.
L'estensione della punibilità a tali ultime categorie di soggetti (l'elenco esaustivo comprende: membri degli organi della Unione europea, della Commissione europea, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti della Unione europee; funzionari o agenti della Unione europea o di altri Stati esteri) è stata operata attraverso l'introduzione nel Codice penale dell'art. 322-*bis* c.p., il quale, tuttavia, non descrive analiticamente il contenuto delle singole qualifiche, rinviandosi a tal proposito necessariamente alle singole convenzioni dalle quali queste sono mutuate.
La cessazione della qualifica soggettiva non importa l'impossibilità del configurarsi dei delitti in questione, poiché l'art. 360 c.p. estende l'efficacia delle norme punitive anche alle condotte delittuose realizzate dopo la cessazione della qualifica; purché, però, permanga il nesso funzionale che lega il fatto alla qualifica.
La nozione di *pubblico ufficiale*, fornita dall'art. 357 c.p., è imperniata sull'*esercizio in concreto* della funzione legislativa (cioè attività diretta alla formazione delle leggi), giudiziaria (attività che abbraccia tanto la funzione giurisdizionale in senso stretto, quanto l'attività requirente e tutte le funzioni di carattere amministrativo ad essa collegate) e amministrativa. Quest'ultima è contrassegnata dalla fonte della disciplina, che deve essere data da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi ed è inoltre caratterizzata, in via alternativa, dalla formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi attraverso poteri autoritativi o certificativi.
Anche la definizione di *incaricato di pubblico servizio*, contenuta nell'art. 358 c.p., deve essere considerata prevalentemente sotto il profilo oggettivo e funzionale dell'attività in concreto svolta, che deve essere caratterizzata: in positivo dalla disciplina attraverso norme di diritto pubblico del servizio; in negativo, dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, certificativa, autorizzativa, ma non può consistere nel mero "svolgimento di semplici mansioni di ordine", né nella "prestazione di opera meramente materiale".
Mentre per i delitti di *corruzione*, che rappresentano ipotesi di delitti a concorso necessario, la punibilità del concorrente estraneo è espressamente prevista dall'art. 321 c.p. che estende le pene previste per l'*intraneus* al corruttore, nella ipotesi della *concussione* la punibilità del terzo si configura in base alle ordinarie regole sulla compartecipazione criminosa sancite dall'art. 110 c.p., il quale consente l'estensione della punibilità a colui che contribuisce insieme al soggetto qualificato alla realizzazione della condotta criminosa, restando non punibile il soggetto costretto o indotto a dare o a promettere per effetto della condotta illecita del pubblico amministratore.
E' opportuno precisare che, in base alle disposizioni ora richiamate, la punibilità per questi reati, ancorché possano essere commessi solo da soggetti qualificati nel modo anzidetto, non è esclusa per ogni altro soggetto, purché ricorrano i presupposti della *compartecipazione criminosa*, ossia di un concorso tanto *morale* quanto *materiale* nel delitto del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Anche in materia di *reati societari*, un cospicuo numero di previsioni contempla reati propri: degli amministratori, direttori generali, sindaci e liquidatori, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari (per le ipotesi di falsità).
Gli amministratori sono i principali soggetti attivi di tale tipo di reati (e gli amministratori della Società controllata nell'ipotesi del secondo comma dell'art. 2628 c.c.), cui sono equiparati in base all'art. 2639 c.c. coloro che svolgono la stessa funzione seppur diversamente qualificata, gli amministratori cd. di fatto, nonché i soggetti incaricati dalla autorità giudiziaria o dalla autorità pubblica di vigilanza di amministrare la Società.
Particolare rilievo, in tale ambito, assume l'istituto della *delega di funzioni*, mediante il quale, a determinate condizioni rigidamente individuate dalla giurisprudenza, talune attribuzioni tipiche di alcune cariche sociali, cui si ricollegano specifici doveri e relative sanzioni per la loro inosservanza, possono essere delegate, con traslazione della responsabilità penale ad altri soggetti che abbiano i requisiti e le caratteristiche per svolgere la corrispondente funzione.

7. ELENCAZIONE DEI REATI - PRESUPPOSTO RICHIAMATI NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL' 8 GIUGNO 2001.

L'art. **24 del d.lgs. 231** richiama le seguenti condotte illecite previste dal Codice penale:

Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.) Modificato dal D.L. 25 febbraio 2022, n. 13.
"Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle finalità previste, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni" .

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.) Modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3, dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 3 dal D.L. 25 febbraio 2022, n. 13.
*"Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-*bis, *chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la 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 pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri. 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.*
Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a € 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da € 5.164 a € 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito" .

Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
"Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032.

La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente".

Truffa (art. 640c.p.)
"Chiunque, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032 [c.p. 29]
La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 [c.p. 29, 63]:
1. se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione europea o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
2. se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità [c.p. 649, 661; c.p.m.p. 162];
2-bis. se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, nr 5).
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante".

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.) Modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161 e dal D.L. 25 febbraio 2022, n. 13.
"La pena è della reclusione da due a sette anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'art. 640 *riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee" .*

Frode informatica (art. 640 *ter* c.p.) Modificato dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119 e dal D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150.
"Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51 a € 1032.
La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309 a € 1549se ricorre una delle circostanze previste dal n. 1) del secondo comma dell'art. 640, ovvero se il fatto produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale o è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.
La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 e auro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo e terzo comma o altra circostanza prevista dall'art. 61, primo comma, numero 5, limitatamente all'aver approfittato di circostanze di persona, anche in riferimento all'età" .

L'art. 25 del d.lgs. 231 richiama le seguenti fattispecie previste dal Codice penale:

Peculato (art. 314 c.p.) Modificato dall'art. 1, comma 1, lett. d) della L. 27 maggio 2015, n. 69
"*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, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni e sei mesi.

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita".

Concussione (art. 317 c.p.) così sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190
"Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni" .

Art. 317-bis Pene accessorie(inserito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 1 L. 9 gennaio 2013, n. 3)
La condanna per il reato di cui agli articoli 314 e 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter , 319 quater, primo comma, 320, 321, 322, 322 bis e 346 bis importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici e l'incapacità in perpetuo di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Nondimeno, se viene inflitta la reclusione per un tempo non superiore a due anni o se ricorra la circostanza attenuante prevista dall'articolo 323 bis, primo comma, la condanna importa l'interdizione e il divieto temporanei er una durata non inferiore a cinque anni né superiore a sette anni.

Quando ricorre la circostanza attenuante prevista dall'articolo 323 bis, secondo comma, la condanna per i delitti ivi previsti importa le sanzioni accessorie di cui al primo comma del presente articolo per una durata non inferiore a un anno né superiore a cinque anni.

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) (così sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 1, comma 1, lett. n) della L. 9 gennaio 2019, n. 3).
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.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) (così sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall' art. 1, comma 1, lett. f) della L. 27 maggio 2915, n. 69)
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".

Circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.)
"La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi" .

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.) (così sostituita dall'art. 1, L. 6 novembre

2012, n. 190 e modificato dall'art. 1, comma 1, lett. g) della L. 27 maggio 2015, n. 69)
Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni ; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (**art. 319-quater*) (***Articolo aggiunto dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 1, comma 1, lett. h) della L. 27 maggio 2015, n. 69 e dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75)
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'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 è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità 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.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico sevizio (art. 320 c.p.) così sostituito dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190.
Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
"Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, *nell'art. 319* ter, *e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità" .*

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) così modificato dall'art. 1, L. 6 nov. 2012, n. 190
Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. (1) Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La

pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.) (così modificato dall'art. 1, comma 75, L. 06.11.2012, n. 190 con decorrenza dal 28.11.2012, dall'art. 10, comma 1, lett. a) della l. 20 dicembre 2012, n. 237, dall'art. 1 comma 1 lett. o) della L. 9 gennaio 2019 n. 3, dall'art. 1, comma 1. lett. d) del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dal D. Lgs. 10 ottobre 2022 n. 150)

Le disposizioni degli articoli 314,316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, e 323 si applicano anche:

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

2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle 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;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

5-bis) 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.

5-ter) 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;

5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali;

5-quinquies) 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.

Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

2) a 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,.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora

esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi

Art. 323 Abuso d'ufficio così sostituite dall'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 23 comma 1 del D.L. 16 luglio 2020, n. 76.
Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico sevizio 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 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, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Art. 346- bis Traffico di influenze illecite (introdotto dalla L.9 genaio 2019, n. 3)
Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319 ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322 bis, sfruttando o vantando 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, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie, o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

Art. 331 Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516 . I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a euro 3.098. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

Le disposizioni dell'**art. 25** del d.lgs. 231 vanno quindi certamente integrate, ai fini di

questo M.O., dalle fattispecie previste dal d.d.l. anticorruzione, approvato in via definitiva dalla Camera il 31 ottobre 2012, nella parte rivolta alle modifiche del codice penale ed alle norme ad esso correlate.
Per riepilogare sinteticamente si sottolinea, in particolare, che esso prevede:

- L'aumento delle pene edittali
Prescindendo dalle norme innovate o modificate nel loro contenuto, sono state elevate le pene edittali dei seguenti reati:

- Peculato (art. 314 comma 1 c.p.): viene elevata la pena nel minimo, che passa da tre a quattro anni di reclusione. Invariato il massimo, fissato in dieci anni. La pena nel massimo è stata nuovamente modificata e fissata in dieci anni e sei mesi dalla L. 27 maggio 2015, n. 69.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p): la pena per la corruzione c.d. propria viene elevata dalla reclusione da due a cinque anni a quella da quattro ad otto anni. La pena della reclusione è stata ulteriormente elevata da sei a dieci anni dalla L. 27 maggio 2015, n. 69·
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.). Nel primo comma viene prevista la reclusione da quattro a dieci anni (non più da tre ad otto), mentre la prima ipotesi di cui al secondo comma (siamo nell'ambito dei c.d. delitti aggravati dall'evento) contempla la reclusione da cinque (non più quattro) a dodici anni. Ulteriori modifiche sono state apportate dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 ha previsto: nel primo comma la pena della reclusione da sei a dodici anni e nel secondo comma la pena della reclusione da sei a quattordici anni o da otto a venti anni.
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.): la prevista pena della reclusione da sei mesi a tre anni viene elevata da uno a quattro anni.

- modifiche della fattispecie Concussione
La concussione viene fortemente rivista. Nell'art. 317 viene eliminata la concussione per induzione, mentre la pena prevista per la concussione per costrizione viene elevata: ora il delitto è punito con la reclusione da sei (non più quattro) a dodici anni. Peraltro, soggetto attivo del delitto può essere solo il pubblico ufficiale e non più l'incaricato di un pubblico servizio, come previsto nel testo originale del 1930 e prima della riforma di cui alla legge 26 aprile 1990, n. 86: esclusione alquanto discutibile, come se il soggetto con tale status non avesse la possibilità di commettere il delitto. Gli innumerevoli dubbi in merito all'eliminazione dell'incaricato di pubblico servizio come soggetto attivo del reato sono risultati fondati. La L. del 27 maggio 2015, n. 69 ha provveduto, infatti, a ripristinare parzialmente il testo originario della norma inserendo, nuovamente, la predetta figura tra gli autori del reato.

- modifiche alla Induzione indebita a dare o promettere utilità
La fattispecie della concussione per induzione riappare, ma con una pena meno grave, nell'art. 319-quater c.p., in forza del quale, e con la nuova rubrica di "Induzione indebita a dare o promettere utilità", salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'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 è punito con la reclusione da tre a otto anni. Peraltro, ai sensi del secondo comma di tale disposizione, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la

reclusione fino a tre anni.

Si noti che la pena della reclusione di cui al primo comma è stata modificata e fissata da sei anni a dieci anni e sei mesi dalla L. 27 maggio 2015, n. 69.

Invero, se per "costrizione" deve intendersi la violenza psichica relativa (nel senso che il costretto può sempre sottrarsi rinunciando all'atto), l'interprete si è costantemente interrogato sul concetto di "induzione", rifiutando le ipotesi estreme della identità con la costrizione (e, quindi della superfluità del termine) ovvero della sua assoluta indeterminatezza (che avrebbe perfino portato all'illegittimità costituzionale), per concordare sul concetto del sopruso effettuato non direttamente, ma in via indiretta, mediata, ad esempio mediante giro di parole, ostruzionismo e via dicendo, di tal che è il soggetto privato che, in un certo qual modo, si attiva presso il pubblico funzionario, significando di aver compreso il messaggio e di darvi corso. Non a caso, peraltro, proprio insistendo su questo profilo, era oramai caduto il criterio distintivo, a volte non facile, fra i due reati, in forza del quale l'iniziativa era presa dal pubblico ufficiale nella concussione e dal soggetto privato nella corruzione.

Facendo leva su tale rilievo, sulla minore incisività dell'induzione rispetto alla costrizione e sulla partecipazione dell'altro soggetto, la normativa in esame esce dal paradigma della concussione, ove solo il pubblico funzionario è punito, mentre il soggetto privato è la vittima del delitto, per approdare a quello, più generale della corruzione, ove ambedue i soggetti vengono puniti, anche se quello privato in misura minore. Scelta evidenziata anche dalla stessa collocazione topografica della norma, inserita non dopo la fattispecie della concussione di cui all'art. 317, bensì nell'ambito del gruppo di disposizioni dedicate alla corruzione.

L'aver introdotto tale nuova fattispecie nel contesto del delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione ha comportato il suo inserimento nelle norme che a questi, per varie finalità, fanno riferimento e ove compariva il vecchio art. 317: pertanto, negli artt. 322-quater (riparazione pecuniaria), 322-bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Corti internazionali o degli organi Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) e 323-bis (circostanza attenuante) c.p. vengono immessi i riferimenti anche al nuovo art. 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità), posto che tale fattispecie non rientra più nell'attuale previsione della concussione.

Lo stesso avviene per quanto attiene alla responsabilità da reato delle persone giuridiche. Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, vengono apportate alcune integrazioni, inserendo, nell'art. 25, laddove si riferisce alla concussione dell'attuale art. 317, anche la fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere utilità" di cui al nuovo art. 319-quater.

L'art. 12-sexies del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, e successive modificazioni, prevede ipotesi particolari di confisca, richiamando, fra le varie fattispecie, anche la concussione di cui all'art. 317

c.p. Pure in questo caso la disposizione viene integrata con il riferimento alla fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere utilità" di cui al nuovo art. 319-quater.

Anche per il codice di rito il richiamo alla concussione viene ampliato con il riferimento alla fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere utilità" di cui al nuovo art. 319-quater: si tratta dell'art. 133, comma 1-bis (Notificazione del decreto che dispone il giudizio), delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. Inoltre, nell'art. 308 c.p.p. è inserito il comma 2–bis, il quale dispone che, nel caso si proceda per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, e 320 del codice penale, le misure interdittive perdono efficacia decorsi sei mesi dall'inizio della loro esecuzione. In ogni caso, qualora esse siano state disposte per esigenze probatorie, il giudice può disporne la rinnovazione anche oltre sei mesi dall'inizio dell'esecuzione, fermo restando che comunque la loro efficacia viene meno se dall'inizio della loro esecuzione è decorso un periodo di tempo pari al triplo dei termini previsti dall'art. 303, che fissa i termini massimi della custodia cautelare.

- Rimodulazione della fattispecie Corruzione

Mentre la fattispecie della corruzione c.d. propria, ossia per un atto contrario ai doveri d'ufficio, di cui all'art. 319 c.p., rimane invariata, ma con la pena elevata, quella della corruzione c.d. impropria viene innovata. Così, con la nuova rubrica di "Corruzione per l'esercizio della funzione", l'art. 318 prevede la reclusione da tre a otto anni per 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: viene, pertanto, a cadere la distinzione (con la diversa punibilità) fra corruzione impropria antecedente e quella susseguente.

Per quanto concerne la corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, la modifica apportata all'art. 320 c.p. equipara del tutto il pubblico ufficiale all'incaricato di un pubblico servizio in riferimento alla fattispecie di cui agli artt. 318 e 319: non viene, pertanto, più richiesta la qualifica di pubblico impiegato per l'ipotesi di cui all'art. 319.

Infine, il primo ed il terzo comma dell'art. 322, che contempla l'"Istigazione alla corruzione" vengono innovati adeguandoli alle precedenti modifiche degli artt. 318 e 320. Pertanto, da un lato, il primo comma deve leggersi nel senso che chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora la promessa o l'offerta non sia accettata, alla pena stabilita dal primo (ed oramai unico) comma dell'art. 318 ridotta di un terzo. Dall'altro lato, in forza del terzo comma, la medesima pena si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

- La confisca per equivalente

L'art. 322-ter c.p. (come introdotto dall'art. 3, comma 1, della legge 28 settembre 2000,

n. 300) prevede la c.d. “confisca per equivalente”. Ai sensi del primo comma della citata disposizione, nel caso di condanna, anche a seguito di patteggiamento (art. 444 c.p.p.) per uno dei delitti previsti dagli articoli da 314 a 320, anche se commessi dai soggetti indicati nell'articolo 322-bis, primo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto o il prezzo, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a tale “prezzo”. Ebbene, su quest’ultimo sostantivo era sorta una divergente interpretazione: da un lato, si affermava che il legislatore aveva voluto intendere una valore corrispondente a tale “entità”, ossia al quantum complessivo dei beni da confiscare, mentre, dall’altro lato, si sosteneva che parola “prezzo” doveva intendersi nel senso tecnico proprio del diritto penale, ossia, in altri termini, che era possibile la confisca per equivalente solo in riferimento a beni che costituiscono il prezzo del reato e non quelli che rappresentano il profitto dello stesso[(4)]

Il d.d.l. in commento ha ampliato la dizione dell’art. 322-ter, comma 1, c.p., aggiungendo al prezzo pure il “profitto”, ossia riconoscendo sostanzialmente la validità della prima interpretazione in ordine alla ratio del legislatore, ma espressa formalmente in modo non tecnico-giuridico, ed incontrando, pertanto e correttamente, l’ostacolo del principio di legalità

- Introduzione della fattispecie Traffico di influenze illecite, modificato ulteriormente dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3.

Dopo il delitto di millantato credito (art. 346 c.p.), viene inserito l’art. 346-bis, che disciplina la nuova fattispecie criminosa del “traffico di influenze illecite”, in forza della quale chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter, e nei reati di corruzione di cui all’articolo 322 bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o con uno dei soggetti di cui all’articolo 322 bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322 bis, ovvero per remunerarlo, in relazione all’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la reclusione da uno a quattro anni e sei mesi.

Peraltro, la stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità, mentre la pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le previste pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all’esercizio di attività giudiziarie, o per remunerare il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322 bis in

---

(4) da notare che con dl 31 agosto 2013, nr 101, convertito in legge 30 0ttobre 2013, n. 125 è stata disposta l’introduzione del comma 1-bis all’art. 53 della legge 231/2001 che recita: “ *Ove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'articolo 19, abbia ad oggetto societa', aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonche' quote azionarie o liquidita' anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuita' e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorita' giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalita' l'autorita' giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e puo' nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista. Con la nomina si intendono eseguiti gli adempimenti di cui all'articolo 104 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. In caso di sequestro in danno di società che gestiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale e di loro controllate, si applicano le disposizioni di cui al decreto-legge 4 giugno 2013, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 89))*

relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. La pena è diminuita se i fatti sono di particolare tenuità.
Il traffico di influenze presenta, pertanto, da un lato, nette note distintive con il millantato credito e, dall'altro lato, escludendo i casi di concorso nella corruzione propria ovvero in atti giudiziari, non può configurarsi in relazione al compimento dell'atto dell'ufficio, ma solo in riferimento ad un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto dell'ufficio. Pertanto, dal primo profilo, a differenza del millantato credito, , la pena viene a colpire anche il privato che dà o promette il denaro o altre utilità: punibilità esclusa nel millantato credito, onde favorire la denuncia del soggetto che, pur avendo sborsato il denaro per una finalità illecita, viene, per così dire "beffato" dal millantatore che lo ritiene (denuncia che di certo non avverrebbe se ambedue venissero puniti).
Peraltro, mentre dell'art. 346 la mediazione illecita viene riferita al pubblico ufficiale ovvero ad un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, l'art. 346-bis l'estende sia al pubblico ufficiale sia, tout court, all'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis.

Si noti che tale disposizione concerne l'accordo preliminare ad una possibile corruzione propria: ove il soggetto effettivamente contattasse il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio e questi rifiutasse l'avance, il c.d. mediatore e colui che ha sborsato il denaro risponderebbero, in concorso ex art. 110 c.p., del delitto di istigazione alla corruzione (art. 322, comma 2 c.p.), mentre, se il pubblico funzionario accettasse l'offerta, tutti e tre i soggetti risponderebbero di corruzione propria ai sensi degli artt. 319 e 321 c.p.

- Rimodulazione della fattispecie corruzione tra privati, modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 75

Completamente riscritto l'art. 2635 del codice civile (attualmente rubricato come "Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità"), che introduce il nuovo delitto di "Corruzione fra privati".
Ai sensi di tale disposizione, 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. La stessa pena si applica se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita finzioni direttive diverse da quelle proprie dei predetti soggetti. Si prevede, invece, 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 di tali soggetti. Peraltro, chi, anche per interposta persona, offre,dà o promette denaro o altra utilità non dovuti alle persone testé indicate è punito con le pene ivi previste.
Inoltre, le pene indicate sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.
La misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle

utilità date, promesse o offerte

Inoltre, all'art. 25-ter, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che prevede la responsabilità da reato delle persone giuridiche, viene inserita la lettera s-bis), che stabilisce la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote per il delitto di corruzione tra privati e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.

L'art. 25 *bis* del d.lgs. 231/2001 rimanda alle seguenti fattispecie di reato previste dal Codice penale:

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

"*E' punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:*

1) chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;

2) chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l'apparenza di un valore superiore;

3) chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, ma di concerto con chi l'ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;

4) chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate.

La stessa pena si applica a chi, legalmente autorizzato alla produzione, fabbrica indebitamente, abusando degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità, quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni.

La pena è ridotta di un terzo quando le condotte di cui al primo e secondo comma hanno ad oggetto monete non aventi ancora corso legale e il termine iniziale dello stesso è determinato".

L'art 25-bis del D. Lgs 231/01 per il predetto reato prevede la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

"Chiunque altera monete della qualità indicata nell'articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti indicati nei numeri 3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516".

L'art 25-bis del D. Lgs 231/01 per il predetto reato prevede la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

"*Chiunque, fuori dei casi preveduti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà"*

(artt. 457-459-460-461-464-473-474 c.p.)

L'art. 25 *ter* del d.lgs. 231/2001 rimanda alle seguenti fattispecie previste dal Codice civile:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) Sostituito dalla L. 27 maggio 2015, n. 69
"Salvo quanto previsto dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, , nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero omettendo fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della Società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni.
La stessa pena si applica anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi."

- False comunicazioni sociali delle società quotate(art. 2622 c.c.) Sostituito dalla L. 27 maggio 2015, n. 69.
"Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Uione europea, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in sono puniticon la reclusione da tre a otto anni.

Alle società indicate nel comma precedente sono equiparate:
1) le società emittenti strumenti finanziari per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;
2) le società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano;
3) le società che controllano società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;
4) le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi."

- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) (5)

"Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari è punito, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno.
Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari del prospetto, la pena è della reclusione da uno a tre anni" .

- Impedito controllo (art. 2625 c.c.) (6)

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 euro. Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa.
La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione Europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del T.U. di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

"Gli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli, sono puniti con la reclusione fino a un anno" .

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite, sono puniti con l'arresto fino ad un anno.
La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato".

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.)

"Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino a un anno.

---

(5) Questa disposizione è stata abrogata dall'art. 34. 2 della L. 262/2005, ma risulta ancora richiamata nel testo vigente dell'art. 25 *ter* del DL231, ancorché aggiornato recentemente (2° agg. vigente dal 28.11.2012 in forza alla l. 6 nov 2012,n. 190). Per ulteriori informazioni, cfr. pag. 3 e ss. del presente Modello Organizzativo.

(6) Il presente articolo è stato così modificato dall'art. 39 comma 2, L. 28.12.2005, n. 262 con decorrenza 12.01.2006

La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla Società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.
Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto" .

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
"Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra Società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.
Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato" .

- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis*)
"*L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una Società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, della l. 12 agosto 1982, n. 576, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'art. 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla Società o a terzi."*

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
"Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno" .

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
"I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato" .

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
"Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni" .

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
"Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di

banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni"

- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)** Modificato dalla L. 28 dicembre 2005, n. 62e dal D.Lgs. 6 dicembre 2023, n. 224.
"Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di Società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi.
Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di Società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni
La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
Agli effetti della legge penale, alle autorità e alle funzioni di vigilanza sono equiparate le autorità e le funzioni di risoluzione di cui al decreto di recepimento della direttiva 2014/59/UE e al regolamento (UE) 2021/23 e alle relative norme attuative." .

- **Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.)**
"Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato o di favoreggiamento, dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni indicate negli articoli 270 e 270 bis *è punito con la reclusione fino a quattro anni".*

L'art. 187-*quinquies* del T.U.F (*"Responsabilità dell' ente"*) richiama le seguenti condotte illecite:

- **Abuso di informazioni privilegiate** (art. 184 T.U.F.)
"È punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro ventimila a euro tre milioni chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:
a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni Indicate nella lettera a).

La stessa pena di cui al comma 1 si applica a chiunque essendo in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o esecuzione di attività delittuose compie taluna delle azioni di cui al medesimo comma 1.
Il giudice può aumentare la multa fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dal reato quando, per la rilevante offensività del fatto, per le qualità personali del colpevole o per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dal reato, essa appare inadeguata anche se applicata nel massimo.
Ai fini del presente articolo per strumenti finanziari si intendono anche gli strumenti finanziari di cui all'articolo 1, comma 2, il cui valore dipende da uno strumento finanziario di cui all'articolo 180, comma 1, lettera a)".

- **Abuso di informazioni privilegiate** (art. 187-*bis* T.U.F.)
"Salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro centomila a euro quindici milioni chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:
a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
b) comunica informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
c) raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).
La stessa sanzione di cui al comma 1 si applica a chiunque essendo in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o esecuzione di attività delittuose compie taluna delle azioni di cui al medesimo comma 1.
Ai fini del presente articolo per strumenti finanziari si intendono anche gli strumenti finanziari di cui all'articolo 1, comma 2, il cui valore dipende da uno strumento finanziario di cui all'articolo 180, comma 1, lettera a).
La sanzione prevista al comma 1 si applica anche a chiunque, in possesso di informazioni privilegiate, conoscendo o potendo conoscere in base ad ordinaria diligenza il carattere privilegiato delle stesse, compie taluno dei fatti ivi descritti.
Le sanzioni amministrative pecuniarie previste dai commi 1, 2 e 4 sono aumentate fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dall'illecito quando, per le qualità personali del colpevole ovvero per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dall'illecito, esse appaiono inadeguate anche se applicate nel massimo.
Per le fattispecie previste dal presente articolo il tentativo è equiparato alla consumazione".

- **Manipolazione del Mercato** (art. 187-*ter* T.U.F.)
"Salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro centomila a euro venticinque milioni chiunque, tramite mezzi di informazione, compreso INTERNET o ogni altro mezzo, diffonde informazioni, voci o notizie false o fuorvianti che forniscano o siano suscettibili di fornire indicazioni false ovvero fuorvianti in merito agli strumenti finanziari.
Per i giornalisti che operano nello svolgimento della loro attività professionale la

diffusione delle informazioni va valutata tenendo conto delle norme di autoregolamentazione proprie di detta professione, salvo che tali soggetti traggano, direttamente o indirettamente, un vantaggio o un profitto dalla diffusione delle informazioni. Salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria di cui al comma 1 chiunque pone in essere:
a) operazioni od ordini di compravendita che forniscano o siano idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari;
b) operazioni od ordini di compravendita che consentono, tramite l'azione di una o di più persone che agiscono di concerto, di fissare il prezzo di mercato di uno o più strumenti finanziari ad un livello anomalo o artificiale;
c) operazioni od ordini di compravendita che utilizzano artifizi od ogni altro tipo di inganno o di espediente;
d) altri artifizi idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari.
Per gli illeciti indicati al comma 3, lettere a) e b), non può essere assoggettato a sanzione amministrativa chi dimostri di avere agito per motivi legittimi e in conformità alle prassi di mercato ammesse nel mercato interessato.
Le sanzioni amministrative pecuniarie previste dai commi precedenti sono aumentate fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dall'illecito quando, per le qualità personali del colpevole, per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dall'illecito ovvero per gli effetti prodotti sul mercato, esse appaiono inadeguate anche se applicate nel massimo.
Il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la CONSOB ovvero su proposta della medesima, può individuare, con proprio regolamento, in conformità alle disposizioni di attuazione della direttiva 2003/6/CE adottate dalla Commissione europea, secondo la procedura di cui all'articolo 17, paragrafo 2, della stessa direttiva, le fattispecie, anche ulteriori rispetto a quelle previste nei commi precedenti, rilevanti ai fini dell'applicazione del presente articolo.
La CONSOB rende noti, con proprie disposizioni, gli elementi e le circostanze da prendere in considerazione per la valutazione dei comportamenti idonei a costituire manipolazioni di mercato, ai sensi della direttiva 2003/6/CE e delle disposizioni di attuazione della stessa".

L'art. 10 della Legge 16 Marzo 2006 n. 146 (*"Responsabilità amministrativa degli enti"*) richiama, in ordine alla responsabilità da reato *transnazionale,* le seguenti condotte illecite previste dal Codice Penale previste dall'art. 24 ter del D.Lgs. 231/01:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
"Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.
I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.
Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.
La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.
Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cu agli art. 600, 601, e 602,

si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma".

- **Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.)**

"Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.
Coloro che promuovono, dirigono organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da sette a dodici anni.

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o dì procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.
Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da sette a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da dieci a ventiquattro anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono e furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.
Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso".

- **Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)**

Chiunque accetta, direttamente o a mezzo di intermediari, la promessa di procurare voti da parte di soggetti appartenenti alle associazioni di cui all'articolo 416 bis o mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416 bis in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di qualunque altra utilità o in cambio della disponibilità a soddisfare gli interessi o le esigenze dell'associazione mafiosa è punito con la pena stabilita nel primo comma dell'articolo 416 bis.
La stessa pena si applica a chi promette, direttamente o a mezzo di intermediari, di procurare voti nei casi di cui al primo comma.

Se colui che ha accettato la promessa di voti, a seguito dell'accordo di cui al primo comma, è risultato eletto nella relativa consultazione elettorale, si applica la pena prevista dal primo comma dell'articolo 416 bis aumentata della metà.

In caso di condanna per i reati di cui al presente articolo, consegue sempre l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

- **Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)**

Chiunque sequestra una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione, è punito con la reclusione da venticinque a trenta anni.

Se dal sequestro deriva comunque la morte, quale conseguenza non voluta dal reo, della persona sequestrata, il colpevole è punito con la reclusione di anni trenta.

Se il colpevole cagiona la morte del sequestrato si applica la pena dell'ergastolo.

Al concorrente che, dissociandosi dagli altri, si adopera in modo che il soggetto passivo riacquisti la libertà, senza che tale risultato sia conseguenza del prezzo della liberazione, si applicano le pene previste dall'articolo 605. Se tuttavia il soggetto passivo muore, in conseguenza del sequestro, dopo la liberazione, la pena è della reclusione da sei a quindici anni.

Nei confronti del concorrente che, dissociandosi dagli altri, si adopera, al di fuori del caso previsto dal comma precedente, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti, la pena dell'ergastolo è sostituita da quella della reclusione da dodici a vent'anni e le altre pene sono diminuite da un terzo a due terzi.

Quando ricorre una circostanza attenuante, alla pena prevista dal secondo comma è sostituita la reclusione da venti a ventiquattro anni; alla pena prevista dal terzo comma è sostituita la reclusione da ventiquattro a trenta anni. Se concorrono più circostanze attenuanti, la pena da applicare per effetto delle diminuzioni non può essere inferiore a dieci anni, nell'ipotesi prevista dal secondo comma, ed a quindici anni, nell'ipotesi prevista dal terzo comma.

I limiti di pena preveduti nel comma precedente possono essere superati allorché ricorrono le circostanze attenuanti di cui al quinto comma del presente articolo.

- **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R 309/90)**

"Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73, chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'associazione è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni.
Chi partecipa all'associazione è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni.
La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più o se tra i partecipanti vi sono persone dedite all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.
Se l'associazione è armata la pena, nei casi indicati dai commi 1 e 3, non può essere inferiore a ventiquattro anni di reclusione e, nel caso previsto dal comma 2, a dodici anni di reclusione. L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.
La pena è aumentata se ricorre la circostanza di cui alla lettera e) del comma 1

dell'articolo 80.
Se l'associazione è costituita per commettere i fatti descritti dal comma 5 dell'articolo 73, si applicano il primo e il secondo comma dell'articolo 416 del codice penale.
Le pene previste dai commi da 1 a 6 sono diminuite dalla metà a due terzi per chi si sia efficacemente adoperato per assicurare le prove del reato o per sottrarre all'associazione risorse decisive per la commissione dei delitti".

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni".

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
"Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa, è punito con la reclusione fino a quattro anni.
Quando il delitto commesso è quello previsto dall'articolo 416 bis, si applica, in ogni caso, la pena della reclusione non inferiore a due anni.
Se si tratta di delitti per i quali la legge stabilisce una pena diversa, ovvero di contravvenzioni, la pena è della multa fino a euro 516.
Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile o risulta che non ha commesso il delitto".

A seguito dell'intervento del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 recante l'«*Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*» (art. 63), la responsabilità degli enti collettivi risulta estesa al reato di ricettazione, mentre per le fattispecie di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita si prescinde ormai dal requisito della transazionalità (art. 25-*opties*, d.lgs. 231/2001).

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
"Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329.
La pena è della reclusione sino a sei anni e della multa sino a euro 516, se il fatto è di particolare tenuità.
Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto".

- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)
"Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo; ovvero compie in relazione ad essi altre

operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 1.032 a euro 15.493. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'art. 648".

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.)
"Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648 bis*, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 1.032 a euro 15.493.*
La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'art. 648".

A seguito della legge 3 agosto 2007, n. 123 recante «*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*» (art. 9) risultano compresi tra i reati-presupposto anche le seguenti fattispecie (art. 25-*septies*, d.gls. 231/2001):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
"Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni.
Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commessa aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici".

- Lesioni personali (art. 590, comma 3 c.p.)
"Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena delle reclusione non può superare gli anni cinque".

****

Dalla l. 18 marzo 2008, n. 48 (art. 7) risultano previsti nell'art. 24-*bis*, d.lgs. 231/2001 i seguenti reati informatici:

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.) *"Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni.*
La pena è della reclusione da uno a cinque anni:
1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri, o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o

con abuso della qualità di operatore del sistema;
2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;
3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.
Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni".
Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio".

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici *(art. 615-quater)* Modificato dalla L. 23 dicembre 2021, n 238.
"Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, diffonde, importa, comunica, consegna, mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparati, strumenti, codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da

misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino a due anni e con la multa sino a euro 5.164.
La pena è della reclusione da uno a tre anni e della multa da euro 5.164 a euro 10.329 se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617-quater".

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico *(art. 615-quinquies)* Modificato dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238.
"*Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri o installa apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa sino a euro 10.329".*

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.) Modificato dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238.
"Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, è punito con la reclusione da un anno e sei mesi a cinque anni.
Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni di cui al primo comma.
I delitti di cui ai commi primo e secondo sono punibili a querela della persona offesa.

Tuttavia si procede d'ufficio e la pena è della reclusione da tre a otto anni se il fatto è commesso:
1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità;
2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema;
3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato".

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.) Modificato dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238.
"Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, ai fini di intercettare comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero di impedirle o di interromperle, si procura, detiene, produce, riproduce, diffonde, importa, comunica, consegna, mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparecchiature, programmi, codici, parole chiave o altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.
La pena è della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617-quater".

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis*) Modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7.
"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.
Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni".

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.) Modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7
"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.
Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni.
Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata".

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.) Modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7
"*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, mediante le condotte di cui all'articolo 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati,*

informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili *sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento è punito con la reclusione da uno a cinque anni.*
Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata".

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) Modificato dall'art. 2, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7.
"Se il fatto di cui all'articolo 635-quater è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.
Se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se questo è reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena è della reclusione da tre a otto anni.
Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata".

Frode informatica (art. 640 *ter* c.p.) Modificato dal D.L. 15 agosto 2013, n. 933, dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e dal D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150.
"Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51,65 a € 1032.
La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309,87 a € 1549 se ricorre una delle circostanze previste dal n. 1) del secondo comma dell'art. 640, ovvero se il fatto produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale o è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

La pena è della reclusione da due a sei anni e dela multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o la circostanza prevista dall'art. 61, primo comma, numero 5, limitatamente all'aver approfittato di circostanze di persona, anche in riferimento all'età" .

Vale la pena ricordare, nel presente contesto dei reati informatici, che già ai sensi dell'art. 24 D.lgs 231 era stato previsto come reato presupposto anche la frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico.

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies*)
"Il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a se´ o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da 51 a 1.032 euro".

Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.) Modificato dalla L. 18 marzo 2008, n.48 e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7

"Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti gli atti pubblici.".

8. SISTEMI "GENERALI" DI CONTROLLO

Le misure di prevenzione e di controllo di carattere "generale" - che esprimono i principi cui è ispirato il presente M.O. (cfr. sopra, punto 3) - qui inserite contengono i presidi organizzativi generalmente idonei a ridurre l'esposizione a rischi di reato nell'ambito della Società, e sono pertanto applicati da qualsiasi soggetto operante all'interno della medesima.

Attività informatica

1. sono adottate misure di sicurezza per evitare l'accesso, da parte di esterni, alla rete di accesso ad internet e per garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni e dei dati inseriti nella rete aziendale; Tali misure debbono estrinsecarsi:

- impedendo comunque, anche se collegato in rete, a chiunque non "utente autorizzato" di accedere alle informazioni aziendali.
- in appropriate password per la rete wifi;
- divieto di utilizzo della rete cablata agli esterni, salva specifica autorizzazione di un direttore di direzione o Ruo, e limitatamente al settore internet "pubblico"
- monitorare l'efficacia delle soluzioni adottate. Qualora venissero evidenziati rischi di abuso sarà necessario imporre restrizioni all'accesso alla rete modificando la configurazione dl dominio.

2. in assenza di operatori (o a macchina spenta o bloccata) non è possibile accedere a documenti condivisi o altre informazioni aziendali;

3. ogni PC in uso presso la Società ha una password di accesso;

Questa norma, è valida per tutti i PC, tuttavia limitatamente a quelli dedicati esclusivamente agli "operativi dei servizi call/contact center" l'accesso dalle postazioni può essere autorizzato con un nome utente condiviso. In tal caso l'identificazione viene effettuata mediante un sistema custom di login che consente il tracciamento dell'operatività.

Poiché tale metodologia è imposta dalla necessità di minimizzare il rischio di blocco della produzione eccessivamente elevato nel modello di ingresso esclusivamente nominale al sistema operativo ma pur consentendo il tracciamento non blocca un eventuale accesso alla rete senza autenticazione, dovrà essere costantemente monitorato un eventuale verificarsi del fenomeno negativo e represso con decisione.

Qualora ciò si verificasse si dovrà valutare correttamente se introdurre ulteriori complesse metodologie di contrasto.

4. la password per l'accesso a ciascun PC della Società deve esser rilasciata solo su autorizzazione da parte dei soggetti Responsabili;
5. la relativa password deve essere adeguatamente custodita dall'assegnatario;
6. le richieste di rimozione dell'accesso o modifica dei propri dati identificativi devono pervenire al servizio competente da parte dello stesso utente;
7. tutte le regole e le procedure in tema di uso degli strumenti informatici o telematici integrano quelle standard di modo che tutti i cambiamenti, modifiche, cancellature

riguardanti i master file di ciascun cliente devono essere gestiti in maniera completa, corretta e tempestiva;
8. per garantire la tutela dei dati, ogni P.C. che contiene dati personali, particolari e/o dati Aziendali importanti deve essere dotato di un gruppo di continuità, ovvero di sistemi alternativi, che nel caso di interruzioni di alimentazione possano garantire la conservazione dei dati stessi.
9. l'intera rete Aziendale è sotto la protezione di un programma anti-virus sì da garantire l'integrità del sistema e dei dati ivi contenuti.
10. E' regolato con sistemi firewall l'accesso dall'esterno alle risorse di rete interne;

È intendimento dell'azienda implementare, entro il primo semestre del 2004, i seguenti programmi:
- installare in tutte le sedi sistemi per la restrizione dell'accesso alla rete internet (proxy) che consentano di determinare le postazioni autorizzate e la fascia dell'autorizzazione;
- interconnessione delle sedi mediante MPLS e/o VPN , non accessibili dall'esterno;
- identificazione di malware mediante sistemi IDS/IPS che sono in grado di segnalare con immediatezze l'evento ancorché non siano una protezione. [(7)]

Monitoraggio da parte dell'OdV dell'attuazione del modello organizzativo

L'OdV effettua un'attività continuativa di monitoraggio sull'osservanza e sull'attuazione del Modello Organizzativo.

- *Flussi informativi periodici nei confronti dell'amministrazione e dell'OdV da parte dei soggetti aziendali competenti, dedicati alle operazioni, in corso di esecuzione o concluse nel periodo di riferimento, che rientrano nelle attività a rischio*
(si rinvia anche al successivo punto 10. Flussi informativi)

[(7)] Per le sedi di Roma e Milano entro l'anno

Il CdA invia rapporti riepilogativi semestrali all'OdV, sull'attività di propria competenza svolta in relazione alle aree sensibili;

- Il CdA deve comunicare all'OdV la modifica dei poteri e delle attribuzioni conferite ai singoli dipendenti che svolgano attività a rischio;
- Il CdA deve comunicare all'OdV ogni modifica della struttura o organigramma aziendale.

il CdA deve comunicare all'OdV ogni operazione societaria consistente, ad esempio, in fusione, scissione, cessione o acquisizione di azienda;

- Il CdA deve inviare all'OdV un rapporto riepilogativo su eventuali procedure relative alla richiesta di erogazioni pubbliche, ad operazioni straordinarie di tesoreria o finanziarie;
- Il CdA, prima della approvazione del progetto di bilancio, deve inviare all'OdV la bozza di bilancio;.
- prima dell'approvazione del bilancio, si tiene una riunione - con stesura di verbale - tra il CdA e l'OdV ;

- *Informativa tempestiva all'OdV di anomalie o violazioni del Modello Organizzativo*

- ogni dipendente e chiunque operi a nome o nell'interesse della Società è tenuto a comunicare per iscritto e in modo tempestivo all'Organismo di Vigilanza la notizia circa comportamenti anomali, anche se non ancora di rilevanza penale, tenuti in ambito aziendale, ovvero qualsiasi violazione del Modello Organizzativo di cui sia venuto a conoscenza;

- *Analisi da parte dell'amministrazione e dell'OdV dei flussi informativi periodici provenienti dalle diverse sedi aziendali*

- l'OdV verifica i predetti flussi informativi periodici, analizzando il tipo di informazione pervenuta. Qualora dovessero emergere eventuali non conformità o attività a rischio reato, tenuto conto delle segnalazioni ricevute, l'OdV invia proposta al CdA per eventuale modifica del Modello Organizzativo;
- l'OdV propone in ordine alle conseguenze delle non conformità rilevate le contestazioni da promuovere nei confronti dei soggetti inadempienti;
- l'OdV formula proposte al CdA per aggiornamenti e adeguamenti del Modello Organizzativo;

- *Tracciabilità delle operazioni*

- i sistemi informatici aziendali devono garantire la tracciabilità dei singoli passaggi e l'identificazione della postazione da cui possa essere eventualmente inserito o modificato un dato nel sistema;
- ogni singola risorsa aziendale che abbia accesso al sistema informatico aziendale deve tener traccia delle informazioni non generate in automatico dal sistema medesimo tramite adeguata documentazione cartacea che deve essere accuratamente archiviata;
- devono essere effettuati salvataggi (*back–up*) periodici dei dati;
- la cancellazione di qualsiasi dato amministrativo presente nei sistemi informatici, ad eccezione dei meri errori materiali, può essere effettuata solo dal soggetto che

lo ha generato, su espressa autorizzazione scritta del proprio responsabile e previa informativa al CdA. Fa eccezione a quanto sopra la casistica relativa alle cancellazioni effettuate direttamente dall'operatore su indicazione del sistema.

- *Archiviazione dei documenti*

- ciascun responsabile deve curare che ogni operazione svolta sia tempestivamente documentata;
- ciascuna risorsa deve curare l'archiviazione della documentazione.
- ogni responsabile di sede deve individuare un idoneo processo per la custodia della documentazione archiviata;
- all'OdV (e alla funzione AUDIT) è consentito l'accesso alla documentazione archiviata;

- *Separazione delle funzioni incompatibili*

- l'autorizzazione di un'azione o di un atto è accordata da soggetto diverso da quello che compie l'azione o l'atto; il controllo interno sul compimento dell' azione o dell'atto è esercitato da soggetto ulteriormente diverso;

- *Evidenza formale dei controlli*

- i controlli che vengono effettuati all'interno di un processo devono lasciare una traccia documentale, così che si possa, anche in un momento successivo, verificare lo svolgimento del controllo, identificare colui che lo ha posto in essere e valutarne l'operato;

- *Adozione e implementazione di specifiche procedure/protocolli*

- le attività emerse come sensibili sono disciplinate da procedure/protocolli, che diano completa attuazione dei principi di controllo di cui al presente e ai successivi paragrafi;

- *Previsione di clausole ad hoc nei contratti con collaboratori esterni, consulenti, partner, fornitori*

- nei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti, *Partner* e fornitori, devono essere inserite specifiche clausole con cui gli stessi attestino di essere a conoscenza del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico si impegnino a uniformarsi ai principi e alle procedure in essi contenuti;
- i contratti devono prevedere che comportamenti di grave violazione dell'obbligo così assunto consentano la risoluzione del contratto (clausola risolutiva espressa, penale, etc);
- ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai fornitori che intrattengono rapporti con la P.A. per conto della Società, deve esser formalmente conferito potere in tal senso (con apposita clausola inserita nel contratto).
- gli stessi soggetti devono sottoscrivere una dichiarazione in cui si attesta la conoscenza del presente Modello Organizzativo e l'impegno di uniformarsi ai principi e alle procedure in essi contenuti;

- *Gestione di ispezioni effettuate in azienda da pubbliche autorità ed enti pubblici*

- in caso di ispezione, visita, verifica richiesta di documentazione o informazioni da parte di autorità o enti quali (in via esemplificativa: INPS, INAIL), il soggetto che riceve avviso di tali ispezioni, visite, verifiche, richieste di documentazione o informazioni ne dà immediata comunicazione al CdAe all'OdV.

*****

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231/2001, se il reato è stato commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde se prova, tra l'altro, che il "*compito di* v*igilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento*" è stato affidato "*a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" (vds lett. B art. 6 comma 1), e se prova, inoltre, che "*non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lett. b)*" (vds lett. D art. 6 comma 1).
Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa da reato è essenziale che l'ente affidi il compito di vigilanza ad un organismo all'uopo costituito e che di tale organismo dimostri anche il regolare ed effettivo svolgimento, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti in posizione apicale, sia che sia stato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Questo principio si evince, in via indiretta, dall'art. 7, comma 4 del Decreto, secondo il quale per garantire l'efficacia del Modello, sia effettuata una periodica verifica ed eventuale modifica dello stesso, nonché la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni in esso contenute.
L'Organismo di Vigilanza (o "OdV"), cui è affidato il delicato compito di *assicurare l'efficacia* ed *effettività* del presente M. O., è, pertanto, dotato di determinati *requisiti* che corrispondono a quelli desumibili in via interpretativa dal combinato disposto degli artt. 6 e 7, d.lgs. 231.
Pur trovando collocazione all'interno della Società, l'OdV svolge la sua attività in *autonomia* ed *indipendenza* e deve avere un proprio autonomo *budget* a disposizione. Tale posizione di *terzietà* garantisce l'OdV da eventuali interferenze, pressioni o condizionamenti che possano essere esercitati da organi o uffici della Società.
Per potere liberamente espletare le attività assegnategli, inoltre, dovrà essergli conferita una *dotazione finanziaria* preventivamente deliberata dalla Società.
La caratterizzazione dell'OdV come *organo imparziale* impone che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali, che costituiscono oggetto della loro attività di vigilanza e controllo, così come impone che questa non sia sindacabile da altri organi o uffici della Società.
L'OdV rimane estraneo ad ogni forma di interferenza da parte degli organi direttivi della Società; esso assume come referente e interlocutore privilegiato della propria attività il CdA, cui spetta, tra l'altro, il compito di approvare, con apposita deliberazione, le modifiche ed integrazioni necessarie per la normale vita dell'Azienda o evoluzione normativa nonché quelle che l'OdV ritenesse opportuno apportare al testo del M. O., o quelle ulteriori e diverse che esso stesso ritenesse necessarie in relazione alla proposta formulata dall'OdV. Per contro, il CdA svolge attività di vigilanza sulla adeguatezza dell'operato dell'OdV.

Il D.lgs. n. 231 non fornisce indicazioni precise sulle *funzioni* dell'OdV[(8)] [9], i cui compiti essenziali sono individuati, in via generica, dagli artt. 6 e 7 del citato Decreto e concernono la vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione degli illeciti da cui scaturisce la responsabilità dell'ente, l'adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo e l'attivazione dei flussi informativi.

L'OdV della Società, pertanto, recepisce le indicazioni fornite dalla normativa e, in aggiunta alle attribuzioni come sopra specificate, è investito delle seguenti *funzioni*:
- valutare l'efficienza ed efficacia del M. O.;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal presente M. O. tanto da parte dei soggetti apicali quanto da parte dei soggetti a questi sottoposti, onde rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere tenuto conto anche delle segnalazioni ricevute dai responsabili dei singoli processi;
- proporre l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico di quanti non abbiano rispettato le prescrizioni del presente Modello;
- decidere in ordine alle conseguenze delle non conformità rilevate, in particolare, deliberare le contestazioni da promuovere nei confronti di soggetti tenuti al rispetto del M. O. così come le azioni disciplinari da promuovere nei confronti dei dipendenti inadempienti;
- fornire chiarimenti in relazione alle disposizioni contenute nel M.O.;
- formulare proposte al CdAper gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del presente Modello Organizzativo, da realizzarsi mediante le modifiche o integrazioni che dovessero rendersi necessarie, in particolare in seguito a violazioni significative delle prescrizioni del presente M.O., ma anche a seguito di modificazioni dell'assetto aziendale societario, ovvero modifiche legislative, se non tempestivamente implementate di iniziativa dal CdA;

- definire e far attuare i programmi per la diffusione del M. O. e la formazione dei dipendenti con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle aree sensibili;
- diffondere il M. O. sia all'interno della Società, ai vari livelli (Funzioni, Aree) sia nei confronti di terzi che abbiano rapporti con la Società indicando espressamente i c.d. *canali di informazioni* attraverso i quali coloro, che vengono a conoscenza di comportamenti non conformi alle previsioni del M. O., possono riferire all'OdV;
- prevedere uno specifico protocollo *standard* per facilitare e snellire le procedure di controllo ad esso affidate;
- predisporre una relazione informativa, con cadenza semestrale, in ordine alle attività di

(8) la legge 12 novembre 2011, n.183 ha inoltre introdotto il comma4- bis all'art 6 della 231/2001 : "Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)."

(9) in appendice sono riportate specifiche annotazioni prescrittive sull'argomento previste da presente M.O.

verifica e controllo compiute nel periodo preso in considerazione, da fornire all'Assemblea dei soci, agli organi direttivi e alla società di revisione;
- vigilare sul mantenimento del carattere di indipendenza delle Società eventualmente incaricata della revisione dei conti di 3g S.p.A.
- effettuare le segnalazioni previste dalla recente normativa in tema di riciclaggio (art. 52, comma 2, d.lgs. 231/2007).

Per poter assolvere con efficienza alle proprie funzioni, compresa quella di aggiornarne i contenuti del Modello Organizzativo in relazione a modifiche legislative o di assetto organizzativo della Società all'OdV deve essere assicurata *continuità d'azione.* La continuità dell'azione dell'OdV è garantita da un costante intervento (dei suoi membri sia singolarmente sia in sede collegiale).

L'OdV svolge le sue funzioni con regolarità e scrupolosità e dedica alla sua attività di vigilanza sull'attuazione del presente Modello tutto il tempo necessario.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate dai soggetti operanti nella Società.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, specie in tema di sicurezza sul lavoro, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, che opereranno quale mero supporto tecnico-specialistico e consulenziale.

L'OdV svolge le proprie funzioni nel pieno *rispetto* della *legge*, di *regolamenti*, delle *prescrizioni* contenute nel presente M.O. e di eventuali deliberazioni dell'amministratore unico che dovessero riguardarlo.

Tenuto conto dei requisiti e delle funzioni di garanzia che la legge attribuisce all'OdV, considerate le aumentate dimensioni ed il nuovo assetto della struttura organizzativa della Società sulla base di quanto disposto dall'art. 6, comma 4, d.lgs. 231/2001, si è ritenuto di istituire un organo interno ad hoc a *composizione collegiale* e, sino a diversa deliberazione del CdA, l'OdV della Società è costituito da due membri, per il quale viene comunque stabilito un divieto di remunerazione variabile, collegata ai risultati dell'impresa. Non viene però proscritta la possibilità di cui alcomma4- bis all'art 6 della 231/2001.

I membri nominati sono
- dott. Francesco Paolo Ferri (competenze manageriali - gestionali - commerciali)
- avv. Sergio Aracu (competenze giuridiche e in ambito del trattamento dei dati personali)

In caso di *conflitto di interessi* di uno dei predetti soggetti o nell'*impossibilità* di partecipare all'attività dell'OdV, si potrà procedere a sostituirlo da un supplente che dovrà essere individuato appena possibile a cura dell'OdV.

Qualora l'*impossibilità* di partecipare all'attività dell'OdV di uno dei membri sia momentanea, il sostituto naturale è il responsabile dell'Internal Audit che è comunque chiamato a collaborare costantemente con l'OdV e a cui l'OdV può delegare compiti meramente operativi.

Quanto sopra in ossequi ai principi espressi negli Standard internazionali e guide interpretative per la pratica professionale dell'internal auditing, *(vds Guida interpretativa 2010-1*: *Pianificazione, ed. 2006)*

L'OdV è istituito con il medesimo atto con cui il CdA approva il presente Modello Organizzativo. Le eventuali modifiche, da effettuarsi con formale AAVV, vanno rese pubbliche con le modalità di rito.

In ogni caso, tra i soggetti deputati alla vigilanza *non* possono essere inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società e i soggetti *interdetti*, *inabilitati*, *falliti* o *condannati* ad una pena che importi la sospensione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.
Inoltre, sulla base di quanto affermato in giurisprudenza (Trib. Napoli, 26.06.2007) non possono far parte dell'OdV – ovvero decadono immediatamente dall'incarico – coloro rispetto ai quali sia intervenuta sentenza di condanna, sia pure non irrevocabile, per uno dei reati previsti nel d.lgs. 231/2001. Coloro che sono invece sottoposti ad indagine per tali reati non possono partecipare alle sedute dell'OdV per tutta la durata delle indagini medesime.
L'OdV possiede le *competenze professionali* necessarie allo svolgimento delle funzioni cui esso è preposto. Ai fini del controllo sulla funzionalità del Modello in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità a quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria del 2008 e in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza (Trib. Roma, 4.04.2003), si è preferito escludere la conferibilità del ruolo di OdV ai soggetti che svolgono funzioni relative alla gestione del personale o abbiano autonomia operativa nel campo dell'amministrazione, o che fanno parte del Servizio di Prevenzione e Protezione.
Alta professionalità e affidabilità sono caratteristiche indefettibili che rappresentano il presupposto essenziale dell'autonomia dell'organismo e si estrinsecano in competenze *multidisciplinari* che spaziano da generiche competenze in ambito *consulenziale* a conoscenze specifiche in ambito giuridico, alla padronanza di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di controllo.
Nell'eventualità in cui si dovesse prospettare un'ipotesi concreta di *conflitto di interessi*, il componente dell'OdV in posizione di conflitto è tenuto a esternare tale posizione in modo da consentire all'organo il regolare funzionamento.
Oltre alle cause di *ineleggibilità* di cui sopra, determinano *l'inidoneità* a rivestire la qualifica di componente dell'OdV e rappresentano cause di revoca dall'incarico conferito, (i) il venir meno di uno dei requisiti di autonomia o indipendenza, (ii) l'inadempimento dell'incarico affidato o la violazione del regolamento emanato dallo stesso OdV, (iii) la mancata collaborazione con gli altri componenti dell'OdV, (iv) la mancata o ritardata risposta alla Società in ordine ad eventuali richieste di informazione sulla attività svolta, (v) il mancato esercizio dell'attività di vigilanza e controllo secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia, nonché (vi) il ricorso di giusta causa.
L'OdV dura in *carica* per il periodo minimo di *un anno* dalla data di nomina - o per quel più lungo periodo eventualmente indicato nella deliberazione dell'assemblea con cui si adotta il presente Modello - e non può essere *revocato*, se non per gravi inadempienze che devono essere provate.
L'OdV deve intendersi *decaduto* ove venga a mancare, a causa di dimissioni o per altri motivi, uno dei suoi componenti.
Nel pieno rispetto dei principi di autonomia ed indipendenza il componente dell'OdV deve essere, ed è stato, scelto tra persone che presentano i necessari requisiti di *onorabilità*, *onestà*, *integrità* e *rispettabilità*, che non si trovino in *conflitto di interesse*, anche potenziale, con la Società (ipotesi che si verificherebbe, ad es. qualora il membro dell'OdV fosse portatore per conto proprio o di terzi di interessi di qualsiasi natura nell'attività svolta dalla Società in determinate operazioni).

Nell'ambito di quanto previsto dal Modello Organizzativo, ha come supporto idonee infrastrutture e la possibilità di utilizzare la segreteria aziendale e di una adeguata dotazione finanziaria e disciplina il proprio funzionamento e le modalità di acquisizione dei flussi informativi a mezzo di un *regolamento* ovvero procedure che gli permettano di operare e che dovrà essere allegato al presente Modello entro tre mesi dalla nomina dell'OdV e previa adeguata sperimentazione. Il regolamento deve prevedere, tra l'altro, che l'OdV si riunisca con cadenza almeno semestrale e comunque ogni qualvolta uno dei componenti ne faccia richiesta.

L'OdV è dotato di ampi poteri *ispettivi, inibitori* e *sanzionatori.*
Al fine di assicurare la puntuale ed efficace vigilanza sull'applicazione ed osservanza del presente Modello Organizzativo, l'OdV potrà:
- svolgere le attività di indagine e istruttoria che reputi opportune;
- effettuare visite a qualsiasi ufficio della Società;
- effettuare accessi a qualsiasi archivio, banca dati e documento della Società;
- accedere ai mezzi informatici ed alle informazioni afferenti alle aree a rischio della Società;
- chiedere qualsiasi dato, informazione, documento e chiarimento;
- inviare comunicazioni a qualsiasi ufficio della Società;
- chiedere agli organi competenti di adottare i provvedimenti e formalizzare le contestazioni nei confronti di chi si sia reso responsabile della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, con obbligo dei destinatari di provvedere tempestivamente al riguardo.

In linea con gli "*Standard internazionali e guide interpretative per la pratica professionale dell'internal auditing, 2006, Guida interpretativa 2010-1*: *Pianificazione*", *mutatis mutandis,* per quanto applicabili, l'OdV adotta un piano di verifica sulla mappatura aggiornata dei rischi e sull'efficacia dei processi di controllo e gestione dei rischi, conforme con il mandato e le finalità dell'organizzazione e contenente:
1. Gli obiettivi e le priorità dei controlli;
2. le attività da svolgere;
3. i *budget* di spesa e di risorse;
4. i tempi stimati;
5. il *reporting.*

Sia la pianificazione che le verifiche devono essere adeguatamente documentate. Il piano di verifica deve essere adottato ogni anno.
Nell'esercizio dell'attività ispettiva, l'OdV si avvale delle competenze necessarie relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista ed elaborazione dei questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione di possibili frodi.

L'attività ispettiva viene documentata al fine di consentire una supervisione indipendente del lavoro svolto anche da eventuali consulenti esterni, di poter dimostrare la validità delle conclusioni raggiunte sulla base di riscontri obiettivi e puntuali, e di conservare nel tempo le evidenze dei controlli.
Nelle relazioni finali sui controlli - debitamente trasmesse all'amministrazione - l'OdV svolge tutti i rilievi inerenti il processo di comparazione tra la situazione in atto e quella

attesa, includendo le opportune raccomandazioni per potenziali miglioramenti del presente Modello, il riconoscimento di prestazioni soddisfacenti e l'elenco delle eventuali azioni correttive intraprese.

10. FLUSSI INFORMATIVI

L'art. 6, comma 2, lett d), d.lgs. 231/2001 richiede che il Modello Organizzativo adottato risponda, tra l'altro, all'esigenza di "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".
Per un'efficace attuazione del Modello Organizzativo si rende, quindi, necessario:
a) promuovere la costante interazione dell'OdV con l'amministratore unico;
b) disciplinarne, conseguentemente, i relativi flussi informativi.
Si distinguono due tipologie di flussi informativi a seconda che si tratti di informazioni, dati e comunicazioni *diretti all'OdV* (c.d. flussi informativi *in entrata*), oppure, al contrario, *trasmessi dall'OdV* al vertice aziendale (c.d. flussi informativi *in uscita*).
In linea con quanto affermato anche dalla giurisprudenza (cfr. Tribunale Milano, 9.11.2004) i flussi informativi *in entrata* sono costituiti anche dal complesso di informazioni, dati e comunicazioni che devono esser trasmessi periodicamente all'OdV a mezzo di rapporti riepilogativi sulle attività di propria competenza svolte in relazione alle aree sensibili ai sensi del d.lgs. 231, nonché a mezzo di rapporti specifici concernenti le seguenti modifiche (operate dai soggetti competenti e con le modalità previste in azienda) così come individuati al precedente paragrafo 8 del presente M. O.
Devono, specificamente, essere portate a conoscenza dell'OdV con segnalazioni da parte di chiunque o, a seconda dei casi, di chi adotta i relativi atti:
- la commissione di reati-presupposto;
- l'area dove si ritiene sia più elevato il rischio di commissione dei reati-presupposto, previsti dal d.lgs. 231, ai fini della determinazione della responsabilità amministrativa della Società;
- le anomalie riscontrate nell'applicazione del presente M. O.;
- le violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni del presente M.O.;
- i provvedimenti e le notizie riguardanti lo svolgimento di indagini per i reati-presupposto;
- le notizie sull'effettiva attuazione del presente M. O. a tutti i livelli aziendali;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate;
- le deleghe aziendali e le loro eventuali revoche o variazioni;
- qualsiasi incarico conferito, o che si intende conferire, alla società di revisione o a società ad essa collegate, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio: a questo riguardo, devono essere trasmesse anche le copie delle comunicazioni alla Camera di Commercio.
- notizie di dubbi dell'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e la società certificata, oltre alle valutazioni in ordine alla scelta stessa della società di revisione (in base ad elementi quali professionalità, esperienza nel settore, etc. e non solo in base all'economicità); i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale o internazionale, ovvero a trattativa privata;
- tutte le informazioni necessarie relative a commesse attribuite da enti pubblici o da soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.
La trasmissione delle informazioni deve avvenire in forma scritta e non anonima, sia che provenga da un organo o ufficio della Società sia che giunga dal singolo dipendente.

L'informazione ricevuta sarà trattata nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento Europeo 679/2016 e del D.lgs. 196/03. I segnalanti in buona fede saranno tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In ogni caso le informazioni o segnalazioni pervenute dal personale verranno conservate in forma cartacea o informatica e sarà mantenuto massimo riserbo attorno alla identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. A tal fine, il componente dell'OdV è obbligato a non rivelare all'esterno alcuna informazione o notizia appresa nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo gli obblighi di denuncia o di comunicazione previsti dalla legge.

Conclusivamente, fino a diversa comunicazione dell'OdV, tutti i dipendenti e i terzi che intrattengono rapporti con la Società, possono liberamente depositare, nella cassetta all'uopo predisposta, segnalazioni sul sospetto di eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo presso il seguente indirizzo:

3g spa – OdV – Via Crescenzio 9, 00193 Roma

ovvero inviando una e-mail al seguente indirizzo:

odv.roma@3gspa.net

Con riferimento ai flussi informativi in entrata l'OdV ha la facoltà di indicare ai soggetti, su cui cade l'obbligo di inviare determinati dati ed informazioni, i requisiti di forma da rispettare nonché la periodicità di trasmissione.
Tutte le segnalazioni verranno prese in considerazione ed esaminate attentamente, in modo da predisporre le azioni opportune. Nel caso in cui l'OdV decidesse di non dar seguito alla segnalazione mediante indagini dovranno essere riferiti e documentati i motivi.

Chiunque effettui segnalazioni non potrà subire, per ciò solo, ripercussioni negative sulla propria posizione lavorativa, salva l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi effettui segnalazioni calunniose.

Per contro, i *flussi informativi in uscita* sono costituiti dall'insieme di informazioni che devono essere trasmesse dall'OdV, al CdA, concernenti il verbale delle attività di verifica e controllo svolte e le proposte migliorative sullo stato di attuazione del presente Modello Organizzativo. Tali comunicazioni devono essere accurate, chiare, concise, costruttive, complete e tempestive e devono avvenire in forma scritta almeno semestralmente e devono, tra l'altro, contenere:

(i) l'esito delle attività svolte,
(ii) i fatti di particolare significatività,
(iii) notizie di eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo,
(iv) informazioni in ordine all'irrogazione di sanzioni disciplinari conseguenti al procedimento di accertamento di violazione del Modello Organizzativo, ed, infine,
(v) l'avviso di mutamenti legislativi in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, che comportano il costante aggiornamento del Modello Organizzativo.

I principi concettuali espressi per l' OdV valgono anche per la funzione Internal Auditing.

In Allegato 3 il protocollo di massima dei flussi

10.1WHISTLEBLOWING

Scopo e finalità

3g SpA è impegnato nei più alti standard possibili di apertura, onestà, integrità, etica e responsabilità, adottando una politica di tolleranza zero per gli illeciti.
La Politica Whistleblowing di 3g SpA è una parte essenziale di questo impegno.
Essa garantisce che chiunque lavori per o con 3g SpA può denunciare un illecito, compresi i dipendenti, i lavoratori con contratto di somministrazione e gli appaltatori.
3g SpA in conformità al D.Lgs 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE" 2019/937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali ha adottato la presente Policy Whistleblowing (di seguito, anche "Policy") che ha la finalità di disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni.

Riferimenti normativi e documentali

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione";
- Regolamento (UE) 679/2016, relativo "Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al *trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";*
- *D.Lgs 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE" 2019/937 del Parlamento europeo e de Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;*
- *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - ANAC - Delibera n°311 del 12 luglio 2023;*
- *La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 - ANAC - maggio 2023;*
- *D. Lgs. 231/2001, recante "La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica";*
- *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;*
- *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;*
- *Codice di Condotta della Società;*
- *Policy e Procedure aziendali.*

Oggetto delle segnalazioni
Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello Organizzativo 231 3g , ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico di 3g S.p.A. e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti. La segnalazione non può invece riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle opportune strutture aziendali.
Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.
In generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno di 3g S.p.A.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:
• penalmente rilevanti;
• poste in essere in violazione del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
• suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso 3g S.p.A.
• suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente.

Contenuto della segnalazione
Le segnalazioni devono essere:
a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:
• le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale.
• la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
• circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
• generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

• l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
• l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
• ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Destinatario e modalità di segnalazione
Destinatario delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni che si occuperà della gestione delle stesse nell’ottica di dare attuazione agli scopi della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l’integrità della Società e tutelare il Segnalante. In particolare, in conformità a quanto previsto dall’art. 4 del D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono essere inoltrate tramite i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell’identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
Tutte le violazioni dovranno essere segnalate al Gestore delle segnalazioni mediante uno dei seguenti canali:

Modalità orale/ chat canale interno Rocketchat:	Utente: Segnalazioni Wistleblowing
Modalità scritta al seguente portale:	https://3g.parrotwb.app/
Modalità incontro diretto:	Richiedere app. su sede Legale: assistente.direzione@3gspa.net

Su richiesta del Segnalante, il Gestore delle segnalazioni deve garantire un incontro diretto con lo stesso in 7 giorni.
Qualunque soggetto, diverso dal Gestore delle segnalazioni, che dovesse ricevere per errore una segnalazione è tenuto a inviarla al Gestore delle segnalazioni entro il termine di 7 giorni dal ricevimento e deve contestualmente informare il segnalante dell’invio.Al fine di garantire la massima riservatezza dei Segnalanti i documenti pervenuti attraverso tali canali dedicati saranno visibili solo al gestore delle segnalazioni.
Al fine di garantire l’applicazione delle tutele al Segnalante si assicura che le segnalazioni non verrano inoltrate dal gestore all’eventuale segnalato anche se fosse lo stesso gerarchicamente in linea di ricezione, ma alla funzione immediatamente successiva dotata di potere di valutazione e di indipendenza.

Tutela del segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti
È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell’ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante il facilitatore, la persona coinvolta e le persone menzionate nella segnalazione.
La riservatezza del Segnalante può non essere garantita invece quando:
 vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
 è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di

dolo o colpa grave.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsiva a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Qualora un soggetto ritenga di essere stato vittima di una forma di ritorsione o misura discriminatoria, potrà comunicarlo esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

L'ANAC, solo all'esito del procedimento sanzionatorio, qualora sia accertata la natura ritorsiva della misura adottata, informa l'ispettorato del lavoro , per i provvedimenti di propria competenza

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

Un elemento particolarmente significativo per la efficace attuazione del presente Modello Organizzativo è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicare in conseguenza della violazione delle procedure e delle prescrizioni previste dal Modello.

Va premesso che il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo costituisce, da un lato, dovere di ufficio di tutti i dipendenti e dei soggetti che rivestono cariche sociali, e di chi compone l'Organismo di Vigilanza e, dall'altro, obbligo gravante sui soggetti terzi che sono in contatto con la società nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con la stessa.

Simili violazioni, ancorché non integrino il comportamento delittuoso tipicamente previsto dai reati-presupposto della responsabilità dell'ente, dando così luogo alla responsabilità amministrativa da reato dell'ente, sono (almeno potenzialmente) idonee a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società ed il suo dipendente (o tra la Società e i propri organi sociali o i terzi) oltre che l'immagine della Società stessa.

Del resto, la valutazione disciplinare dei comportamenti in violazione delle regole di comportamento previste nel Modello non deve necessariamente coincidere con la valutazione che del fatto fa l'ordinamento giuridico, trattandosi, oltretutto, di ambiti applicativi differenziati. Tanto è vero che l'adozione dei provvedimenti e delle sanzioni di seguito previsti prescinde dall'eventuale esistenza di procedimento avviato dall'autorità giudiziaria.

La Società, uniformandosi allo schema fornito dal d.lgs. 231/2001 - il quale stabilisce che

il Modello organizzativo debba essere assicurato da "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", con riferimento alle violazioni commesse tanto dai soggetti in posizione apicale (cfr. art. 6, comma 2. lett. e) del d.lgs. 231/2001) quanto dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (cfr. art. 7, comma 4, lett. b) - ha elaborato un apposito sistema disciplinare.

11.I. VIOLAZIONI

Le violazioni delle regole del presente Modello possono riguardare:
a) la tracciabilità delle operazioni e archiviazione dei documenti;
b) l'ostacolo al corretto espletamento dei controlli da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (es. INPS, INAIL, etc.);
c) flussi informativi, segnalazioni e comunicazioni;
d)) la gestione amministrativo finanziaria e contabile;
e) e) i rapporti con i fornitori;
f) f) la gestione delle consulenze, dei pagamenti o degli omaggi;
g) g) l'uso dei sistemi informatici aziendali;
h) h) la formazione dei dipendenti.

Sono sanzionati a livello disciplinare anche i Dirigenti che siano soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001) i quali, nello svolgimento delle correlate funzioni, per negligenza o imperizia non individuano ed eliminano tempestivamente le violazioni del presente Modello e, nei casi più gravi, la perpetrazione dei reati integrati da tali violazioni, ovvero non adempiono per negligenza o imperizia gli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, d.lgs. 231/2001.

11.II. SANZIONI

Le sanzioni si dividono in quattro gruppi: 1) sanzioni per dipendenti non dirigenti; 2) sanzioni per dirigenti; 3) sanzioni per soggetti che ricoprono cariche sociali (membri del CdA o membri del collegio sindacale); 4) sanzioni per soggetti terzi (es. subappaltatori della Società).

11. II. 1. SANZIONI PER I DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti non dirigenti, in conformità all'art. 7 della L. 20.5.1970 n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*), per le accertate violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, sono: il richiamo verbale; l'ammonizione scritta; la multa; la sospensione dalla retribuzione e dal servizio; il licenziamento disciplinare senza preavviso; il *licenziamento per giustificato motivo* con preavviso *ex* art. 3 L. 15.6.66 n. 604 ed il licenziamento *per giusta causa ex* art. 2119 c.c.

11. II. 2. SANZIONI PER I DIRIGENTI

La violazione da parte del Dirigente delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, in relazione alla sua gravità ed alle circostanze che l'accompagnano, potrà essere valutata: a) in sede di valutazione annuale delle prestazioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuali prefissati e/o della spettanza ed entità della retribuzione variabile eventualmente prevista dal contratto individuale, dalla contrattazione collettiva o da regolamenti e usi aziendali; b) ovvero in sede di revoca della procura al compimento di atti ricollegabili alla violazione in questione.
Nei casi più gravi, ove, in relazione al caso concreto, le violazioni siano idonee, per la

loro gravità reiterazione, a far venire meno il vincolo fiduciario e quindi a non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

11.II.3. SANZIONI PER I SOGGETTI CHE RICOPRONO CARICHE SOCIALI

Le sanzioni irrogabili ai soggetti che ricoprono nei confronti dell'amministratore unico o dei membri del collegio sindacale sono: a) il richiamo formale scritto; b) la perdita parziale o totale della eventuale retribuzione variabile (*bonus*, compensi legati ad obiettivi e simili); c) la sanzione pecuniaria di importo da determinarsi tra il 10% ed il 50% del compenso fisso annuale; d) la revoca parziale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso; e) la revoca totale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso; f) la revoca dell'incarico, con perdita dell'eventuale compenso.

11.II.4. SANZIONI PER SOGGETTI TERZI

Nel caso di violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo commesse da terzi le sanzioni potranno essere la cessazione - nelle forme più idonee e con o senza preavviso - del rapporto con la Società e/o quelle previste nei contratti con essi eventualmente stipulati (quali specifiche sanzioni di carattere economico, clausole penali o clausole risolutive espresse).

A tal fine, la Società (nell'ambito del contratto medesimo ovvero in atto separato) si fa rilasciare dal terzo una dichiarazione di presa visione del Modello organizzativo e del suo sistema disciplinare, con espressa assunzione dell'obbligo di rispettarne le regole di comportamento, pena la possibile la risoluzione del contratto medesimo (cd. clausola risolutiva espressa).

11.III. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento di applicazione delle sanzioni per le violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo è articolato diversamente, a seconda della qualifica del soggetto che ha commesso la violazione, così come risulta dall'elenco di seguito indicato.

11.III.1. Procedimento per i Dipendenti non dirigenti

Il procedimento per i Dipendenti non dirigenti prevede, in primo luogo, che l'*OdV segnali* tempestivamente al CdA ogni *violazione* delle prescrizioni del presente M.O., che abbia rilevanza disciplinare precisando ogni elemento utile alla relativa contestazione disciplinare ed eventualmente proponendone la sospensione cautelare.

Il CdA, se del caso dopo aver richiesto all'OdV i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederà a *comunicare tempestivamente* al dipendente la specifica contestazione disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della L. 20.05.70 n. 300, assegnandogli un *termine* di almeno *5 giorni* lavorativi dalla ricezione della contestazione per la presentazione delle proprie *controdeduzioni* nelle forme di legge.

Qualora i fatti contestati possano, allo stato ed in mancanza di adeguate giustificazioni, comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare o del licenziamento per giusta causa *ex* art. 2119 c.c., il CdA potrà – sentito eventualmente l'OdV – comunicare al dipendente la *sospensione cautelare (non disciplinare) dal servizio* con effetto immediato per la durata del procedimento disciplinare, con decorrenza della retribuzione. In tali casi la *sospensione cautelare* verrà comunicata insieme alla contestazione disciplinare, mentre

in caso di urgenza, o qualora la relativa contestazione disciplinare non possa essere redatta e consegnata con immediatezza, potrà essere comunicata anche prima di tale contestazione disciplinare.
Il CdA comunicherà tempestivamente all'*OdV,* insieme a copia della contestazione disciplinare, *le controdeduzioni* presentate dal dipendente, ed eventuali documenti da lui trasmessi, insieme a copia della contestazione disciplinare o in loro assenza l'avvenuta *scadenza* del *termine* assegnato *per presentarle*.
In caso il dipendente presenti le proprie controdeduzioni, il CdA dovrà altresì comunicare tempestivamente per iscritto al Dipendente che, in considerazione dell'obbligo di acquisire e valutare in merito anche le osservazioni dell'OdV, formulate secondo quanto previsto nei paragrafi successivi, il termine per la comunicazione dell'eventuale provvedimento disciplinare viene prorogato di 30 giorni e quindi sarà di 45 giorni dalla scadenza del termine assegnato per la presentazione delle controdeduzioni.
L'OdV farà pervenire al CdA le proprie osservazioni sulle controdeduzioni del Dipendente tempestivamente, e comunque, di regola, entro 10 giorni dalla scadenza del termine a questi assegnato per la presentazione delle controdeduzioni.

Ai fini della decisione sul provvedimento disciplinare da applicare, il CdA dovrà tener conto delle osservazioni dell'OdV.
In considerazione di quanto previsto nei precedenti paragrafi, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al Dipendente dal CdA entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al Dipendente per la presentazione delle controdeduzioni.

11.III.2. Procedimento per i Dirigenti
Qualora accerti una violazione di prescrizioni del Modello Organizzativo da parte di un Dirigente che, in mancanza di idonee giustificazioni, possa comportare l'adozione di una o più delle sanzioni disciplinari sopra indicate, l'OdV la segnala tempestivamente al CdAprecisando ogni elemento utile alla relativa contestazione al Dirigente ed eventualmente proponendone la sospensione cautelare.

Il CdA, se del caso dopo aver richiesto all'OdV i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederanno tempestivamente a comunicare al Dirigente la relativa specifica contestazione disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della l. 20.5.70 n. 300, assegnandogli un termine di almeno 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione per la presentazione delle proprie difese nelle forme di legge.
Qualora i fatti contestati possano, allo stato ed in mancanza di adeguate giustificazioni, comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare o del licenziamento per giusta causa *ex* art. 2119 c.c., il CdA potrà – sentito eventualmente l'OdV – comunicare al Dirigente la sospensione cautelare (non disciplinare) dal servizio con effetto immediato per la durata del procedimento disciplinare, con decorrenza della retribuzione.
L'eventuale sospensione cautelare verrà comunicata insieme alla contestazione disciplinare, o anche prima nei casi di urgenza o qualora la relativa contestazione disciplinare non possa essere redatta e consegnata con immediatezza.

L'AU comunicherà tempestivamente all'OdV le controdeduzioni presentate dal Dirigente, o in loro assenza l'avvenuta scadenza del termine assegnato per presentarle, insieme a copia della contestazione disciplinare e degli eventuali documenti trasmessi dal Dirigente. L'OdV farà tempestivamente pervenire al CdA le proprie osservazioni sulle

difese del Dirigente.

Ai fini della decisione sul provvedimento eventualmente da applicare, il CdA dovrà tener conto delle osservazioni dell'OdV.
La comunicazione del provvedimento di licenziamento eventualmente adottato dovrà avvenire in forma scritta e contenere la relativa motivazione.

11.III.3. Procedimento per coloro che ricoprono cariche sociali

L'OdV contesterà per iscritto al trasgressore la violazione, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni; il soggetto verso cui è diretta l'istruttoria potrà inviare all'OdV controdeduzioni; l'OdV valuterà le predette controdeduzioni e deciderà se inviare all'Assemblea dei Soci comunicazione in merito al risultato dell'indagine; l'Assemblea dei Soci valuterà la comunicazione dell'OdV prima di adottare le misure opportune.

11.III.4. Procedimento per i soggetti terzi

La sede legale e amministrativa della Società, in coordinamento con l'OdV, contesterà per iscritto al terzo le violazioni, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni, che saranno poi inviate all'OdV, che potrà far pervenire eventuali osservazioni.

11.III.5 Sanzioni nei confronti dei sindaci

Anche da parte dei sindaci è astrattamente ipotizzabile, e pertanto da scongiurare, il compimento di qualsiasi tipo di violazione.
Ne consegue che, alla notizia del compimento di una violazione da parte di uno o più sindaci, l'OdV, che deve essere immediatamente informato, dovrà sempre tempestivamente trasmettere la notizia dell'accaduto all'intero Collegio Sindacale, alCdA.
Il CdA e il Collegio Sindacale potranno assumere, conformemente a quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, la revoca in via cautelare dell'incarico, nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

12. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

12.1 PIANO DI FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E CLAUSOLE CONTRATTUALI

12.1.1 Premessa

3g SpA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta diffusione dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.
In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello a tutti i suoi Destinatari.
L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e

continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.
I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione del contesto normativo esterno e del Modello.
La partecipazione ai programmi di formazione in materia di D.Lgs. 231/2001 ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al precedente capitolo 11.
L'Organismo di Vigilanza monitora e verifica l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione e formazione, prestando ove occorra la propria collaborazione alle strutture aziendali competenti.
La competenza della Formazione è del CdA/AD nei confronti del suo staff, del direttore DAF e DG, del DG per i direttori dipendenti e dei direttori per il personale dipendente.

12..2 Componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei componenti degli organi statutarie dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti.

Deve essere garantita ai componenti degli organi statutari ed ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello. Ogni componente degli organi statutari ed ogni Dipendente deve poter disporre di una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle Attività Rilevanti, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi componenti degli organi statutari (ed ai nuovi Dipendenti in visione) verrà consegnata, all'atto dell'assunzione dell'incarico o dell'impiego, copia della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello, nonché del Codice etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei contenuti ivi descritti.
Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari ed i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

A tal fine copia aggiornata del M.O. deve essere disponibile nella rete aziendale e, in formato cartaceo, in ogni sede a disposizione di qualsiasi dipendente.

12.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di

quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti di 3g SpA, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione ("Collaboratori"), coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale ("Consulenti"), le società o le persone fisiche, con determinati requisiti richiesti dalle norme in vigore, incaricate di effettuare le perizie, le stime e le valutazioni periodiche sul portafoglio immobiliare dei fondi gestiti al fine di determinare il valore contabile degli immobili ("Esperti Indipendenti"), le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione, tra cui, a titolo esemplificativo: associazioni temporanee d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenze, agenzie, collaborazioni in genere etc., ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti ("*Partner*"), nonché i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner* ("Fornitori").
A tal fine, come detto, ai predetti soggetti è garantita la possibilità di accedere e consultare sul sito *internet* della Società il Codice etico ed un estratto del Modello.
Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, dai medesimi soggetti è acquisita una dichiarazione di presa visione e di conoscenza integrale dei principi del Codice etico e del Modello, nonché l'impegno a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo i Destinatari a violarli.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del d. lgs. 231/2001, 3g SpA richiede, di norma, una dichiarazione della controparte di adesione del Codice etico e di impegno a non porre in essere, nella propria attività, comportamenti in contrasto con le previsioni della presente Parte Generale del Modello.

3g SpA, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a soggetti terzi non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo e, più in generale, al mercato.

13. MODIFICA E AGGIORNAMENTO

L'OdV provvede periodicamente alla verifica della adeguatezza del Modello Organizzativo alla realtà aziendale. In tale contesto, l'OdV potrà richiedere informazioni o avvalersi di eventuali questionari per verificare l'adeguatezza degli «schemi di controllo» ai sensi del d.lgs. 231 previsti nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.
Nel caso in cui si ritenga necessaria una modifica del Modello, a seguito di variazioni normative, di mutamenti nell'assetto interno della società o nelle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero di significative violazioni alle prescrizioni del Modello, l'OdV ne dà comunicazione scritta al CdA, il quale è tenuto a pronunciarsi immediatamente o comunque entro 30 giorni.
Per la modifica delle procedure organizzative inserite nel Modello è previsto il parere obbligatorio ma non vincolante dell'OdV. Pertanto, il CdA dovrà comunicare entro il termine suddetto all'OdV le proposte di variazione del Modello ovvero le ragioni del suo mancato aggiornamento.

Le modifiche al modello posso essere disposte direttamente da:

- OdV, Audit, staff Legale, staff Prevenzione e Protezione, DG, quando attengono aggiornamenti alle leggi, alle normative che non hanno significativi impatti nelle linee guida dello stesso e non introducono reali significativi ulteriori rischi da fronteggiare;
- DG per la determinazione, implementazione, modifica di tutti i processi nei campi di sua peculiare responsabilità;
- Esclusivamente dal CdA in tutti gli altri casi ma anche in quelli che, pur descritti nei due precedenti paragrafi, impongono una valutazione di rischi sostanziali o impattano sulle linee guida del modello stesso.

Fine testo parte generale

PARTE SPECIALE

SOMMARIO:

1. Struttura organizzativa della Società. –

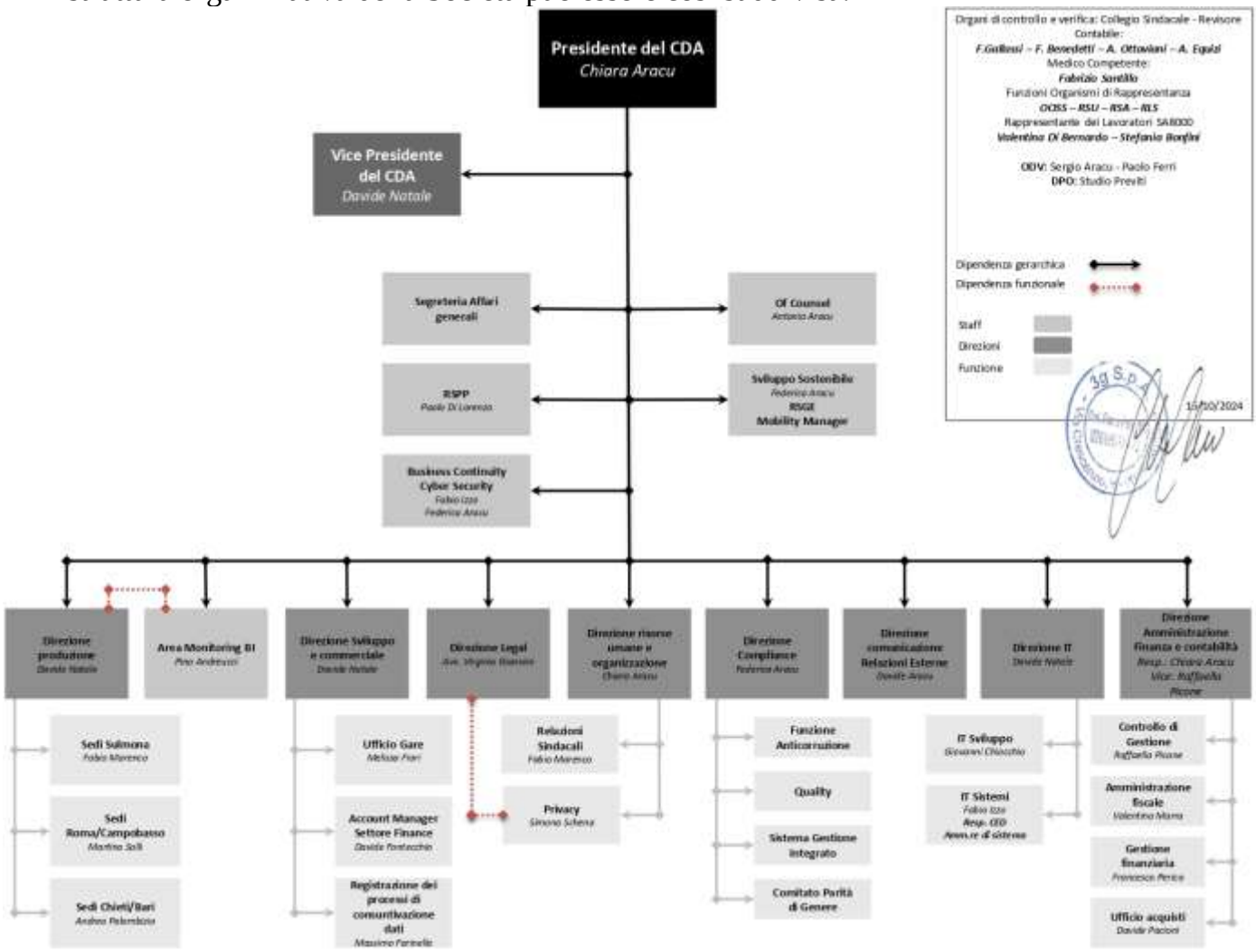
2. Descrizione esemplificativa di possibili attività illecite.

3. Mappatura dei rischi (*RISK ASSESSMENT*) e regole speciali di condotta.

Appendice

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ

Sulla base dell'organigramma aziendale (aggiornato al 19 giugno 2024), così come già illustrato in dettaglio nella parte generale (punto n. 2), ai fini del presente Modello la struttura organizzativa della Società può essere così suddivisa:



Attualmente i siti operativi sono dislocati a Sulmona, Chieti, Campobasso, Bari e Roma. A Milano è operativa una sede commerciale mentre a Roma è dislocata, altresì, la sede sociale, il CdA con le sue sedi di staff (tranne Prevenzione e Protezione e Sistemi di Gestione qualità che operano anche su Sulmona), il Direttore Generale e sostanzialmente le quattro direzioni.

Si precisa che la Parte Speciale del presente Modello Organizzativo è stata elaborata sulla base di una ricognizione delle attività svolte in azienda. Si è tenuto altresì conto delle procedure già adottate dalla Società, vigenti a gennaio 2014.

In allegato 1 gli organigrammi esplicativi.
Detto allegato, al modificarsi della struttura aziendale, sarà aggiornato con i nuovi organigrammi – riportanti in calce la data di approvazione, lasciando inseriti, per memoria storica, i precedenti non più in vigore.

In allegato 2 sono riportate le deleghe, i processi in vigore, le disposizioni/direttive e gli ordini di servizio di volta in volta emessi e che hanno impatto con il Modello Organizzativo aggiornandolo, modificandolo, o implementandolo.

2. DESCRIZIONE ESEMPLIFICATIVA DI POSSIBILI ATTIVITÀ ILLECITE

Va premesso che, tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche dell'impresa, della concentrazione delle attività in capo ad alcune figure aziendali, anche al fine di evitare inutili ripetizioni e rendere la presente Parte Speciale di più agevole comprensione e scorrevole lettura, si è proceduto ad individuare i rischi-reato in senso "trasversale" ossia per singole attività.
Ai fini della presente Parte speciale sono state pertanto considerate, a titolo esemplificativo,
le seguenti aree a rischio e le possibili modalità di commissione di attività illecite, che saranno poi indicate nella "mappatura dei rischi" (cd. *risk assessment*) di cui al successivo
punto 3, unitamente alle corrispondenti "regole speciali di condotta":

1) Gestione dei fornitori
a) Nella gestione dei rapporti di fornitura potrebbero commettersi reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nel caso di acquisto, ricezione, sostituzione o trasferimento di beni (materia prime, attrezzi, macchine) di provenienza illecita.
b) Nella medesima attività potrebbero anche commettersi reati contro la pubblica amministrazione, nel caso in cui venisse selezionato un fornitore su indicazione o richiesta di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in cambio dell'ottenimento di autorizzazioni o licenze o di provvedimenti comunque vantaggiosi per la Società.
c) Nella gestione dei rapporti di fornitura potrebbero anche commettersi reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nel caso di acquisto, ricezione, sostituzione o trasferimento di beni (materia prime, attrezzi,

macchine) di provenienza illecita.
d) A fronte di rapporti con clienti o fornitori stranieri, aventi sede all'estero o operanti comunque in più Stati, si potrebbero realizzare anche reati transnazionali, ad esempio nel caso in cui fossero intrattenuti rapporti continuativi con appartenenti ad organizzazioni criminali e venissero riscontrati il vincolo associativo e le altre condizioni previste *ex lege*, per la responsabilità della Società ai sensi degli artt. 3 e 10, l. 146/2006 a titolo di concorso in associazione per delinquere o di stampo mafioso di cui agli artt. 416 e 416-*bis* c.p.

2) Rapporti con Pubbliche Amministrazioni per l'ottenimento di licenze, permessi, autorizzazioni, per la partecipazione a gare pubbliche, per l'aggiudicazione di appalti e/o per la relativa contrattualizzazione
Nei rapporti intrattenuti con soggetti pubblici potrebbero commettersi reati contro la pubblica amministrazione (specie di corruzione o istigazione alla corruzione), nel caso in cui venisse promesso o versato denaro o altra utilità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio in cambio dell'ottenimento di licenze o autorizzazioni o della loro eventuale mancata revoca o modifica, di favoritismi nella partecipazione a gare pubbliche,
dell'indebita aggiudicazione di appalti o della negoziazione di condizioni contrattuali vantaggiose per la Società.

3) Gestione del contenzioso
a) Con riferimento alle attività di gestione del contenzioso giudiziale, potrebbero commettersi fatti di *corruzione in atti giudiziari*, nel caso di pagamenti illeciti ad autorità giudiziarie al fine di ottenere benefici in sede di contenzioso civile, amministrativo o penale.
Se poi il pagamento fosse finalizzato ad indurre terzi (dipendenti, clienti, fornitori, consulenti etc.) a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria nell'interesse e a vantaggio della Società, e sempre che la condotta assuma i contorni del reato transnazionale (ad es. le dichiarazioni rese in procedimenti giudiziari pendenti di fronte ad Autorità giudiziarie straniere), potrebbero al contempo realizzarsi anche reati transnazionali.

4) Gestione delle ispezioni da parte delle Autorità pubbliche di controllo
a) Con specifico riguardo alle ispezioni da parte di Pubbliche autorità (Inps, Inail, Asl, Ispettori del lavoro, etc) inerenti la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, la produzione di inquinamento acustico- elettromagnetico soggetti a controllo, ovvero la sicurezza sui luoghi di lavoro e rispetto delle regole sull'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni, potrebbero commettersi fatti di corruzione o di istigazione alla corruzione, qualora venisse promesso o dato denaro o altra utilità (accettati o meno) come corrispettivo per l'indebito rilascio di autorizzazioni o permessi, l'ottenimento di altri provvedimenti amministrativi ovvero per la mancata rilevazione di violazioni da parte della Società della normativa contributiva, fiscale o previdenziale, o in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro o ambientale.

5) Gestione del personale

a) Nelle suddette attività si potrebbero porre in essere comportamenti volti ad eludere e/o violare la normativa anche in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro, di formazione del personale e di contribuzione previdenziale. In particolare, potrebbe essere alterato il calcolo degli importi necessari per gli adempimenti previdenziali e assistenziali; ovvero potrebbero essere falsificate le dichiarazioni da effettuarsi per i singoli dipendenti.

b) Nelle suddette attività si potrebbero porre in essere comportamenti che, oltre ad eludere e/o violare la normativa collegata al settore giuslavoristico, integrano reati contro la pubblica amministrazione laddove venisse ad esempio offerto o promesso ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio una determinata utilità, sotto forma di assunzione di una o più persona/e specifica/he, in cambio di un'indebita utilità (autorizzazioni, concessione agevolazioni, etc.); ovvero laddove venisse corrisposto denaro o altra utilità all'autorità di vigilanza o ispettiva (INPS, INAIL, etc.) al fine di ottenere indebite agevolazioni in materia di pagamenti del personale o di contributi previdenziali o
fiscali.

6) Ottenimento di finanziamenti pubblici o sovvenzioni

a) Nell'attività di gestione di finanziamenti pubblici o di contributi agevolati per l'inserimento o la formazione dei dipendenti potrebbero realizzarsi indebite percezioni di erogazione a danno dello Stato se, al fine di ottenere i suddetti finanziamenti, venisse prodotta falsa documentazione. Qualora i finanziamenti pubblici siano destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse (es. assunzione dipendenti, corsi di formazione professionale, etc.) e, una volta ottenuti, fossero sviati dalle finalità specifiche per cui sono stati concessi, potrebbero realizzarsi anche fatti di malversazione.

b) Nell'attività di acquisizione, percezione e/o gestione di sovvenzioni, contributi, finanziamenti, assicurazioni o garanzie da parte di soggetti pubblici potrebbero realizzarsi indebite percezioni di erogazioni a danno dello Stato se, al fine di ottenere i suddetti finanziamenti, venisse prodotta falsa documentazione. Qualora i finanziamenti pubblici siano destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse (quali, ad esempio, corsi di formazione aventi ad oggetto la disciplina in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro) e, una volta ottenuti, fossero sviati dalle finalità specifiche per cui sono stati concessi, potrebbero realizzarsi anche fatti di malversazione.

7) Gestione della contabilità e della fatturazione attiva e passiva e formazione del bilancio

Le diverse condotte volte alla violazione della normativa in materia societaria e relative alla gestione della contabilità e della fatturazione (attiva e passiva) relativa alle attività aziendali, potrebbero determinare una falsificazione delle comunicazioni sociali, nel caso in cui i dati concernenti la fatturazione passiva (alterati dal responsabile di sede, dal soggetto appositamente preposto alla contabilità o dal CdA), fossero poi inseriti nel bilancio della Società o in altre comunicazioni sociali rilevanti da parte dell'amministratore unico, integrando un'esposizione di fatti non rispondenti al vero idonea ad indurre in errore soci o creditori sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società. Inoltre, tali condotte potrebbero produrre conseguenze rilevanti in ordine ad eventuali operazioni sul capitale sociale in pregiudizio

ai creditori sociali.
Eventuali violazioni alla normativa societaria e ai principi di contabilità potrebbero inoltre svolgere un ruolo strumentale rispetto alla commissione di reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita ovvero di reati transnazionali, o anche di reati contro la pubblica amministrazione, specie ove servissero a costituire fondi neri da utilizzare come corrispettivi di attività corruttive.

8) Smaltimento rifiuti
Per quanto concerne la gestione degli adempimenti in tema di smaltimento e gestione dei rifiuti la Società potrebbe esporsi anche alla responsabilità solidale di cui all'art. 192, comma 4, d.lgs. 152/06 qualora i fatti illeciti previsti nella medesima disposizione (abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo o immissione di rifiuti nelle acque superficiali e sotterranee) dovessero essere imputabili al CdA o, comunque, a rappresentanti della Società, in relazione allo smaltimento dei *toner*.

9) Sicurezza sul lavoro
Per quanto concerne la gestione degli adempimenti previsti per la sicurezza sul lavoro e al corrispondente rischio di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche, si rinvia alla Sezione *Sicurezza* del presente Modello.

10) Utilizzo di sistemi informatici e redazione di documenti informatici
a) Nel caso in cui le attività aziendali comportino l'utilizzo di sistemi informatici protetti potrebbero realizzarsi reati informatici corrispondenti a quelli previsti come reati presupposto dal d.lgs. 231/2001 e già indicati nella Parte Generale.
b) Nel caso in cui le attività sopra descritte comportino la redazione di un documento informatico, intendendosi come tale - secondo la definizione contenuta nell'art. 491-*bis* c)p. il cui riferimento è peraltro venuto meno a seguito dell'intervento della l. 48/2008 - "qualsiasi supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli" ovvero la rappresentazione informatica
di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti (come stabilito invece dall'art. 1, lett. a), D.P.R. 513/1997) e come "supporto informatico" qualsiasi "supporto di memoria – sia esso interno o esterno all'elaboratore – sul quale possono essere registrati e conservati per un certo lasso di tempo dei dati, destinati ad essere letti ed eventualmente elaborati da un sistema informatico", potrebbero infine commettersi reati in tema di falsità di documenti informatici.

3. MAPPATURA DEI RISCHI (*RISK ASSESSMENT*) E REGOLE DI CONDOTTA

Nella individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), d.lgs. 231/2001) sono state passate in rassegna tutte le attività svolte da 3g S.p.A. per individuare in modo analitico quelle che presentano un maggior rischio in relazione ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001.
A questo riguardo, si è tenuto conto, in particolare, della storia della Società e delle sue principali caratteristiche, così come descritte nella Parte Generale del presente Modello.
Tenuto conto di quanto indicato al precedente punto 2 della presente Parte Speciale nella

descrizione esemplificativa delle possibili attività illecite, vengono di seguito individuate le "**macro-aree di rischio**" in cui potrebbero realizzarsi reati-presupposto previsti d.lgs. 231/2001.
In corrispondenza di ogni macro-area di rischio, si indicano di seguito le "**regole speciali di condotta"** che la Società ha predisposto per garantire i controlli necessari a prevenire la commissione di illeciti.

a) GESTIONE E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ DELLE SEDI
Per ogni sede la Società nomina un Responsabile appartenente al personale aziendale.

Regole speciali di condotta:
Al riguardo, è necessario che il CdA si doti di strumenti idonei a monitorare le attività svolte dalle diverse sedi della Società, attraverso la predisposizione di **flussi informativi congrui, puntuali e continui** mediante riunioni con le sue funzioni di Staff, la Direzione Amministrazione e Finanze, nonché con il DG (ovvero la struttura intesa quale Direzione Generale), e i Responsabili di sede (RUO) aventi per oggetto l'organizzazione della sede, la gestione del personale, i Rapporti con i fornitori, etc. in cui si relazione:
a) sull'andamento delle attività;
b) sugli ordini;
c) sulle problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.
Nella riunione si affrontano tutti gli aspetti rilevanti ai fini gestionali ed economici, ed ogni profilo di criticità che riguardi qualsiasi aspetto dell'andamento delle attività, degli ordini, dei rapporti con i fornitori o della sicurezza sul lavoro da cui possano emergere possibili profili di non conformità alla normativa vigente o al presente modello organizzativo.

Tali eventuali criticità segnalate formano oggetto di specifica discussione e il contenuto delle predette riunioni è verbalizzato in un breve rapporto da redigersi a fine riunione in formato cartaceo ed elettronico, archiviato e conservato dalla Segreteria Affari generali.
Per garantire i **flussi informativi** la Società predispone una trasmissione telematica di rapporti periodici dai responsabili di sede all'Amministrazione Lavoro e contabilità, a garanzia della completezza e della costanza del flusso informativo, in modo tale che il CdA possa monitorare l'andamento generale delle attività, sia per garantire una maggiore puntualità e fedeltà bilancistica, sia per consentire un migliore controllo relativamente ai costi, ai ricavi e alla rispettive fatturazioni.

Presso Direzione Personale ed Organizzazione viene **conservata in copia tutta la documentazione inerente il personale**, comprese buste paga, contribuzioni, etc., anche allo scopo di fornire immediatamente un puntuale e completo riscontro in occasione di eventuali ispezioni o controlli da parte delle Autorità competenti.

b) RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E CON AUTORITÀ PUBBLICHE DI CONTROLLO
Le attività a rischio sono:
- richiesta di agevolazioni, contributi o autorizzazioni da parte di autorità pubbliche italiane;

- ottenimento di agevolazioni, contributi o autorizzazioni da parte di autorità pubbliche italiane;
- rilascio di informazioni dichiarazioni o comunicazioni alla P.A.;
- invio di documentazione alla P.A.;
- gestione del personale (dipendenti e collaboratori interni, e consulenti esterni);
- gestione delle attività ispettive o di vigilanza svolte da autorità pubbliche;
- gestione degli adempimenti di natura fiscale, tributaria o previdenziale, specie nei rapporti con INPS o INAIL;
- rapporti con le autorità giudiziarie civili, penali e amministrative, anche attraverso i consulenti esterni; gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
- stipulazione di contratti con P.A. o soggetti assimilati a P.A. per la fornitura di beni o servizi;
- gestione della tesoreria, delle risorse finanziarie e della liquidità della Società;
- gestione dei servizi informatici;
- accesso ai terminali collegati a Pubbliche Amministrazioni o comunque utilizzati per comunicazione di dati o informazioni alla Pubblica Amministrazione;
- attività di fatturazione e contabilizzazione;
- partecipazione a gare per appalti con enti pubblici.

***Regole speciali di condotta**:*

1) Sui rapporti **di consulenza**:

- la scelta del consulente (incluso il rappresentante o il difensore) avviene in relazione alle tematiche da gestire e sulla base di criteri di serietà, professionalità, stimata reputazione e in base ad una valutazione di convenienza economica;
- la scelta in deroga al criterio della convenienza economica in relazione alla congruità del compenso (rispetto agli *standard* di mercato) deve essere motivata da parte del CdA;
- la notula del consulente deve essere commisurata alla prestazione e in linea con gli accordi intrapresi;
- l'attività di consulenza, nonché di eventuali agenti, procacciatori o intermediari, deve essere opportunamente documentata;
- il consulente deve vincolarsi all'osservanza dei principi etico-comportamentali cui si ispira la Società stessa e delle regole del presente modello.

2) Con riferimento alla **partecipazione a gare pubbliche**:

- il monitoraggio e la selezione delle gare cui la Società ha interesse a partecipare vengono effettuati direttamente dall'amministratore Unico della Società sulla base dei seguenti criteri:

a) rapporto costi/benefici;
b) condizioni di mercato;
c) livello di potenziale concorrenza;
d) specializzazione nella produzione del bene o servizio richiesto;
e) localizzazione delle attività;

f) organizzazione del lavoro;
g) documentazione e requisiti richiesti per la partecipazione;
h) previsione dei margini di profitto.
- la gestione delle gare (predisposizione dell'offerta tecnico-economica e della documentazione
di partecipazione, coordinamento e controllo della corretta esecuzione dei relativi contratti, etc.) è svolta sotto l'alta vigilanza dall'amministratore unico.
3) Con riferimento **all'intrattenimento di rapporti e/o contatti con pubblici funzionari**
da parte del personale aziendale:
- ogni contatto va documentato in formato elettronico e/o cartaceo in modo tale da garantirne la tracciabilità;
- di regola, le riunioni o gli incontri con pubblici funzionari vengono fissati con congruo anticipo e hanno un oggetto predefinito.

4) Con riferimento alla **gestione del contenzioso:**
- i documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, membri di Collegi Arbitrali o Periti d'ufficio chiamati a giudicare su contenzioso di interesse della Società, vengono archiviati e conservati dal CdA;
- il dipendente che riceva ogni eventuale notifica riguardante un procedimento giudiziario o amministrativo che concerna le attività aziendali deve tempestivamente consegnare alla Segreteria Affari Generali copia dell'atto ricevuto;
- il dipendente che riceva ogni rilevante comunicazione riguardante la possibile instaurazione di procedimento giudiziario o amministrativo in relazione alle attività aziendali deve tempestivamente consegnare alla Segreteria Affari Generali copia della comunicazione ricevuta o, in mancanza di questa, informarne il CdAe l'O.d.V e Legale.;
5) Con riferimento alla gestione delle **ispezioni**:
- la società mette a disposizione tutti i documenti che gli incaricati della Guardia di Finanza, PG, ASL, INAIL, INPS, o altro "idoneo" organo richiedente ritengano necessario acquisire nel corso delle attività ispettive;
- alle ispezioni partecipano, per conto della società, solo i soggetti a ciò espressamente designati; lo staff legale deve sempre essere informato tempestivamente.
- copia degli atti formati in occasione dell'ispezione viene conservata dalla Società;
- il CdA comunica l'inizio dell'ispezione all'Organismo di Vigilanza, cui trasmette copia del verbale conclusivo e di eventuali altri atti di interesse.
6) In relazione alla **selezione e gestione del personale**:
- ogni richiesta di assunzione deve essere accompagnata da apposita documentazione;
- ogni assunzione deve essere motivata sulla base delle caratteristiche del profilo richiesto dalla Società;
7) Con riferimento ai **pagamenti** si osserva quanto stabilito nel successivo punto d).

c) Formazione del bilancio o di altre comunicazioni sociali
L'attività di formazione del bilancio, così come la gestione di tutte le movimentazioni finanziarie, è rimessa al CdA che vi provvede a mezzo del **preposto alla contabilità**, il quale svolge funzioni esecutive relativamente alla contabilizzazione delle singole voci di entrata o di spesa.

Benché il CdA sia il principale responsabile della formazione del bilancio, numerose sono le operazioni – saldi contabili parziali, fatturazione, rimanenze, etc. - realizzate nelle diverse sedi che concorrono all'acquisizione dei dati necessari per l'elaborazione dei risultati contabili (bilancio finale, nota integrativa e relazione sulla gestione) e che possono, pertanto, generare errori o vere e proprie falsità.
Infatti, la conoscenza dei c.d. "principi contabili" indispensabili per una corretta e completa attività di formazione e valutazione del bilancio di per sé "*non impedisce una errata indicazione di importi nel bilancio o una errata esposizione di fatti nella nota integrativa, se le informazioni sottostanti che debbono pervenire dalle altre funzioni aziendali sono errate per colpa o per dolo*" (cfr. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.lgs. 231/2001, Confindustria, 31 marzo 2008, p. 84). Inoltre, benché in materia bilancistica i rischi maggiori si ricolleghino a reati propri – motivo per cui la responsabilità della Società sorgerebbe solo in caso di condotte criminose commesse da soggetti aventi le specifiche qualifiche previste dalla legge (amministratore) – è possibile che tali reati siano commessi anche da soggetti diversi, "sottoposti" a quelli qualificati in concorso con essi.
Le ipotesi prospettabili sono due, come accuratamente illustrato nelle Linee Guida Confindustria (p. 84): o i reati sono compiuti dai "sottoposti" nell'esercizio dei poteri discrezionali ad essi riconosciuti (es. **preposto alla contabilità**), nel qual caso "*il reato potrà dirsi consumato solo se la falsità sia consapevolmente condivisa dai soggetti qualificati (amministratori etc.) che nel recepire il dato falso lo fanno proprio inserendolo nella comunicazione sociale*", oppure, addirittura, i reati sono compiuti dai sottoposti su indicazione specifica dei soggetti qualificati, nel cui caso la responsabilità della Società è certa.
Infine si consideri che, stante quanto disposto dall'art. 8, D.lgs. 231/2001, la responsabilità della Società potrebbe configurarsi anche laddove fosse impossibile dimostrare la provenienza dell'indicazione falsa o erronea da parte di soggetto diverso da quello qualificato, sempre che - trattandosi di reato doloso - quest'ultimo abbia consapevolezza dell'errore o della falsità.

Regole speciali di condotta:
- l'attività amministrativa e contabile della Società (fatturazione attiva e fatturazione passiva) è gestita attraverso sistemi informatici protetti;
- i pagamenti delle fatture sono disposti dal CdA, in base alle risultanze contabili approntate dall'Ufficio amministrativo che materialmente li esegue;
- ogni acquisto o fornitura sono supportati da documentazione cartacea; ogni sede della società ha propri centri di costo e all'uopo gestisce un piccolo fondo cassa;
- tutte le fatture sono registrate in formato elettronico e archiviate dal personale addetto;
- ogni fattura (e nota di credito) deve evidenziare in modo completo e comprensibile i prodotti e servizi resi;
- per ogni nota di credito deve esser indicata e registrata la data di pagamento che deve corrispondere ai termini previsti nel contratto stipulato con controparte;
- la compensazione tra debiti e crediti dei fornitori è vietata;
- in sede di chiusura contabile e di elaborazione della bozza del bilancio, l'AU cura la corrispondenza tra i dati inseriti nel bilancio e quelli trasmessi dalle diverse unità periferiche, l'applicazione dei principi di redazione del bilancio contenuti nel codice

civile e verifica l'assenza di elementi da cui desumere che le dichiarazioni e i dati raccolti contengano elementi non corrispondenti al vero, incompleti o inesatti;
- l'Amministrazione Lavoro e Contabilità si prende cura di effettuare attività di sensibilizzazione dei soggetti che partecipano alla stesura della bozza di bilancio e delle comunicazioni sociali, sulle responsabilità nell'utilizzo di dati ed informazioni non veritieri o incompleti;
- il CdA, sulla base dell'elaborazione contabile dei dati, fornita dall'Amministrazione Lavoro e Contabilità, redige il progetto di bilancio, lo mette a disposizione dell'OdV e del Collegio Sindacale, prima di procedere alla sua definitiva approvazione;
- prima dell'approvazione del bilancio si tiene una riunione tra l'Amministratore Unico, preposto alla contabilità e OdV per discutere la predetta bozza.

d) Ricettazione, **riciclaggio o reimpiego di denaro o altra utilità proveniente da illecito**

Le fattispecie criminose considerate in questa sezione hanno un ampio spettro applicativo, che va dall'acquisto, ricezione od occultamento di proventi delittuosi, fino alla sostituzione o al trasferimento degli stessi proventi o ad altre operazioni, non meglio specificate dalla legge, che ne ostacolino l'identificazione, e al reimpiego in attività economiche o finanziarie di beni o altre utilità provenienti da delitto.
Con specifico riferimento alle attività aziendali, attraverso un'analisi trasversale delle stesse, sono state individuate le seguenti attività a rischio:
-Acquisto beni o servizi dai fornitori
-Pagamenti ai fornitori o a terzi (pubblici o privati)

Regole speciali di condotta:

In relazione all'**acquisto di beni e servizi**:
- gli acquisti avvengono secondo il seguente ordine: richiesta di acquisto, ordine di acquisto, fornitura del bene o servizio, fatturazione;
- tutti gli ordini di acquisto di beni e servizi sono soggetti a procedura di approvazione e sono archiviati nel sistema informatico;
- le spese che possono essere eventualmente gestite senza ordine di acquisto sono specificamente individuate;
- il fornitore viene scelto sulla base di un'adeguata attività selettiva fra diversi offerenti e di obiettiva comparazione delle offerte (sulla base di criteri oggettivi e documentabili)
- i rapporti con i fornitori sono gestiti intrattenuti dalla Segreteria Affari Generali, sulla base di apposita regolamentazione contrattuale;
-a qualunque livello, il soggetto responsabile della ricezione del bene o servizio verifica la congruità tra la richiesta e l'ordine di acquisto.

In relazione alla gestione **della cassa e ai pagamenti**, si osservano le seguenti regole di condotta:
- i pagamenti e la gestione della cassa sono rimessi al CdA (AD) , che vi provvede mediante la Direzione Amministrazione e Finanza; Deleghe in questo campo, peraltro opportune nel limite dalla funzionalità, devono essere ben delimitate e chiare.
- le spese (comprese quelle postali) devono essere giustificate da fattura o idonea documentazione;

- nessun pagamento può essere effettuato oppure ricevuto dalla Società su conti bancari eventualmente aperti all'estero tramite intermediari stranieri ;
- per tutti i pagamenti ed altre utilità a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, intermediari di vendita devono essere predisposti con apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e relativa archiviazione.
Per l'uso del contante si rimanda all'Appendice B.

e) Attività informatica
Occorre premettere che tutte le attività implicanti la redazione di un documento informatico, intendendosi come tale "qualsiasi supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli" e come "supporto informatico" qualsiasi "supporto di memoria – sia esso interno o esterno all'elaboratore – sul quale possono essere registrati e conservati per un certo lasso di tempo dei dati, destinati ad essere letti ed eventualmente elaborati da un sistema informatico", possono essere rilevanti penalmente ai sensi dell'art. 491-*bis* c.p. in chiave di reato presupposto (art. 24-*bis*, comma 3, d.lgs. 231/2001).
Inoltre, assumono astrattamente rilevanza in chiave di possibili reati presupposto tutte le attività che si svolgono mediante sistemi informatici adottati dalla Società, con particolare riferimento a:
- comunicazioni telematiche o informatiche dirette alla Pubblica Amministrazione o ad ogni autorità pubblica che intrattenga rapporti con la Società;
- accesso alla rete aziendale;
- abilitazione all'accesso, manutenzione e custodia delle password di utenza;
- scambio di corrispondenza interna per via telematica;
- corrispondenza con l'esterno tramite posta elettronica;
- lettura della corrispondenza in caso di assenza del destinatario;
- manutenzione dei sistemi, dei terminali e dei PC aziendali;
- predisposizione, modificazione, trasmissione, archiviazione e custodia di dati, informazioni o documenti per via o su supporto telematico o informatico.

Regole speciali di condotta:
Si richiamano in questa sede i dispositivi di sicurezza dei sistemi informatici utilizzati nell'azienda, nonché i principi generali che informano l'attività informatica già indicati nella Parte Generale del Modello (punto 8).
In conformità a quanto stabilito nelle Linee guida di Confindustria del Marzo 2008 (p. 64) in relazione alla prevenzione della frode informatica, ove viene suggerito il rispetto della normativa sulla *privacy* a tutela del dipendente, è sembrato opportuno utilizzare tale normativa anche allo scopo di garantire la massima sicurezza dei sistemi informatici rispetto a rischi di reato informatico, giusta la previsione dell'art. 24-bis d. lgs. 231/2001, introdotto con l. n. 34/2008.
Ad ulteriore conferma di questa opzione si ritiene di mutuare le disposizioni impartite in materia di riservatezza dal Garante per il trattamento dei dati personali ("*Linee Guida del Garante per posta elettronica ed internet*"), in quanto esse appaiono misure particolarmente efficaci per garantire una corretta organizzazione ed un'adeguata prevenzione nei confronti dei reati informatici.

In particolare, si intendono qui richiamate le misure cautelari tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali indicate, relativamente al trattamento dei dati personali con o senza l'ausilio di strumenti elettronici, indicate nella relazione sulle misure di sicurezza adottate e da adottare per la tutela dei dati personali, predisposta dalla Società in data 20.02.2010.

f) Sicurezza sul lavoro: rinvio.
Si rinvia alla Sezione seguente, predisposta ai sensi dell'art. 30, d.lgs. 81/2008

g) Sicurezza dei dati personali: rinvio
Si rinvia alla Appendice C, predisposta ai sensi del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del Regolamento Europeo 2016/679.
(Aggiornato fino a decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33)

SEZIONE SICUREZZA

(OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO)

Premessa. Oggetto e metodologia di sviluppo della Sezione

Con la presente Sezione – anche detta "Sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro" – si è inteso dare osservanza a quanto stabilito nell'art. 30, d.lgs. n. 81/2008, secondo cui il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla sicurezza e, in particolare: al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; alle attività di sorveglianza sanitaria; alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (art. 30, comma 1).

Pertanto, tenuto conto anche di quanto disposto dalle nuove *Linee Guida* di Confindustria del 31.03.2008, e già prima dalle *Linee Guida Uni-Inail* per la gestione di un sistema della salute e sicurezza del lavoro – la conformità alle quali fa presumere l'idoneità dei modelli ai sensi dell'art. 30, comma 5, d.lgs. 81/2008 – si è proceduto ad integrare le procedure organizzative aziendali con le componenti necessarie ad assicurare salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'intento di coinvolgere tutte le funzioni aziendali nel

sistema di gestione della sicurezza e nel miglioramento continuo dei livelli di sicurezza in azienda.
Si è così ritenuto di inserire nel Modello la presente Sezione che coinvolge tutte le funzioni aziendali della Società, realizzando un coordinamento fra la gestione della sicurezza e la prevenzione degli altri reati presupposto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, al fine di assicurare che le risorse destinate a prevenire gli infortuni sul lavoro siano complessivamente adeguate.

Il principale intento è stato, cioè, quello di realizzare una sorta di "incorporazione" delle regole della sicurezza nelle procedure di gestione aziendale e nei relativi processi decisionali, in modo da coinvolgere tutti i soggetti, ciascuno nelle proprie competenze, nell'attuazione della politica aziendale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero di tradurre in prescrizioni organizzative le regole cautelari previste in materia.
Nonché quello di eliminare le disfunzioni che possono verificarsi a monte della valutazione dei rischi infortunistici, in dipendenza di carenze organizzative che funzionino come fattori di indebito aumento del rischio.
In sintesi: mentre il sistema di gestione per la sicurezza (SGS) mira a garantire il rispetto degli standard di sicurezza in quanto tali, obiettivo specifico della presente Sezione è quello di evitare il verificarsi di infortuni dovuti a disfunzioni di carattere organizzativo imputabili alla Società.

La presente Sezione è stata dunque predisposta partendo dal presupposto che, per effetto del richiamo contenuto nell'art. 30, comma 1, d.lgs. 81/2008, gli obblighi previsti dalla normativa antinfortunistica vigente costituiscono ulteriori parametri di idoneità del Modello organizzativo della Società piuttosto che il loro contenuto necessario.
Sennonché, si è ritenuto che l'integrazione del Modello potesse adeguatamente svolgersi anche mediante richiami alla normativa prevenzionistica, assicurando il rispetto di quanto previsto dall'art. 30, commi da 1 a 4, sebbene il presente Modello organizzativo, lungi dal sovrapporsi inutilmente alla legislazione infortunistica vigente, intenda formalizzare gli strumenti organizzativi che consentano alla Società di adempiere al meglio i precetti antinfortunistici.
Quanto alle singole scelte adottate nella redazione della Sezione antinfortunistica, in conformità a quanto affermato nelle Linee guida Confindustria si è ritenuto che la mappatura dei rischi infortunistici – basata sui due fattori della probabilità dell'accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso ossia le possibili conseguenze dannose in termini di gravità delle lesioni per le persone ove non è presente un criterio valutativo diverso espressamente sancito dal legislatore o dal normatore – potesse coincidere con la "Valutazione dei rischi" già formalizzata per tutte le sedi salvo doversi prendere in considerazione – nella ricostruzione ipotetica del nesso genetico-causale del delitto – anche fattori aziendali agevolativi e/o processi non inerenti ma strumentali alla realizzazione del reato presupposto, e soprattutto relazioni intersoggettive o intra-organiche non circoscritte ai soggetti "tipici" del sistema di prevenzione e protezione ma coinvolgenti i responsabili di tutte le funzioni aziendali e l'OdV.

Inoltre, a differenza dei rischi antinfortunistici che devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al processo tecnologico, in linea con quanto stabilito nelle Linee Guida Confindustria marzo 2008

(pp. 14-15) i rischi sono stati qui definiti secondo il criterio dell'"accettabilità" che, stante l'incompatibilità tra l'elusione fraudolenta del Modello con l'elemento soggettivo del reato colposo, si è fatto coincidere con la realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento di morte o lesione) che violi il presente Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. 231/2001 per l'OdV.

Rispetto alla previsione secondo cui il Modello deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 30, comma 3), si è ritenuto di poter senz'altro ravvisare il criterio dell'idoneità del presente Modello nella adeguata ripartizione dei poteri decisionali e di spesa in modo da garantire competenze tecniche e poteri necessari. A questo riguardo, particolare rilievo hanno assunto in questa sede le previsioni di cui agli artt. 16 e 17, cit., rispettivamente in tema di delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro indelegabili.

Con riferimento, invece, alla previsione secondo cui il Modello deve predisporre un idoneo sistema di controllo sulla sua efficace attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, e deve essere modificato, ove siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (art. 30, comma 4), particolare rilievo è stato attribuito alla effettività dei controlli sul rischio mediante la creazione di nuclei di garanzia funzionali in rapporto di progressiva vicinanza con le fonti di rischio. Inoltre, in ossequio a principi di economicità ed efficienza, oltre che sulla base di un'interpretazione in linea con le intenzioni del legislatore, si è ritenuto di non creare *ex novo* un sistema di controllo sull'attuazione delle regole organizzative antinfortunistiche bensì di rafforzare il sistema di vigilanza interno, specie attraverso la istituzionalizzazione di un sistema di flussi informativi continui dalle diverse funzioni e dalle unità periferiche al datore di lavoro e, quindi, all'OdV.

Anamnesi

Si rinvia al Registro Infortuni già in uso presso la Società e agli altri documenti eventualmente ivi richiamati.

- In particolare, ai fini della redazione del presente Modello organizzativo, si considerino gli infortuni gravi o gravissimi che, ai sensi dell'art. 25- *septies*, d.lgs. 231/2001, possono attualmente determinare la responsabilità della Società, distinguendo:
  a) le sedi dove sono avvenuti;
  b) le cause (difetto strutturale o di macchinario;
- omessa informazione/formazione; omesso controllo; cause accidentali), anche ai fini di un loro confronto con quelli indicati nei tre Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) sopra richiamati.

Finalità della Sezione
Le principali funzioni della presente Sezione sono quelle di integrare – a livello organizzativo – il Sistema interno della sicurezza già adottato con particolare riferimento:
1. Alla valutazione rischi e regole di prevenzione;
2. alla gestione delle situazioni di emergenza.

Documenti di riferimento
Ai fini della stesura della presente Sezione si è tenuto conto, oltre che della normativa vigente e del sistema di sicurezza interno già adottato dalla Società, di quanto stabilito in tema dai seguenti Documenti:
- Linee Guida Confindustria marzo 2008
- Linee Guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28.09.2001
- Rapporto Assonime Maggio 2008

Struttura della Sezione
La Sezione risulta composta di:
A) "Struttura organizzativa" (organigramma aziendale);
B) "Sistemi operativi" (procedure: formazione, informazione, decisioni, comunicazioni interne);
C) "Potere organizzativo" (ripartizione di potere tra le varie figure: ad esempio, tra R.S.P.P. o medico competente e tra livelli gerarchici).
D) Procedure di emergenza.
E) Regole organizzative speciali di condotta.

A) STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1. La "Struttura organizzativa" mira a formalizzare organi e ruoli specialistici per la sicurezza (servizio di prevenzione e responsabile; medico competente; squadre di emergenza; squadre antincendio), con la descrizione delle funzioni e responsabilità di datore di lavoro, dirigenti e preposti, lavoratori, rappresentanze sindacali e specialistiche – per la quale si ritiene di poter rinviare, nel dettaglio, alla normativa prevenzionistica vigente (artt.17-23, d.lgs. 81/2008).

In particolare, quanto alla necessità di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, l'organigramma della Sicurezza (vds figura 2) risulta come di seguito composto:

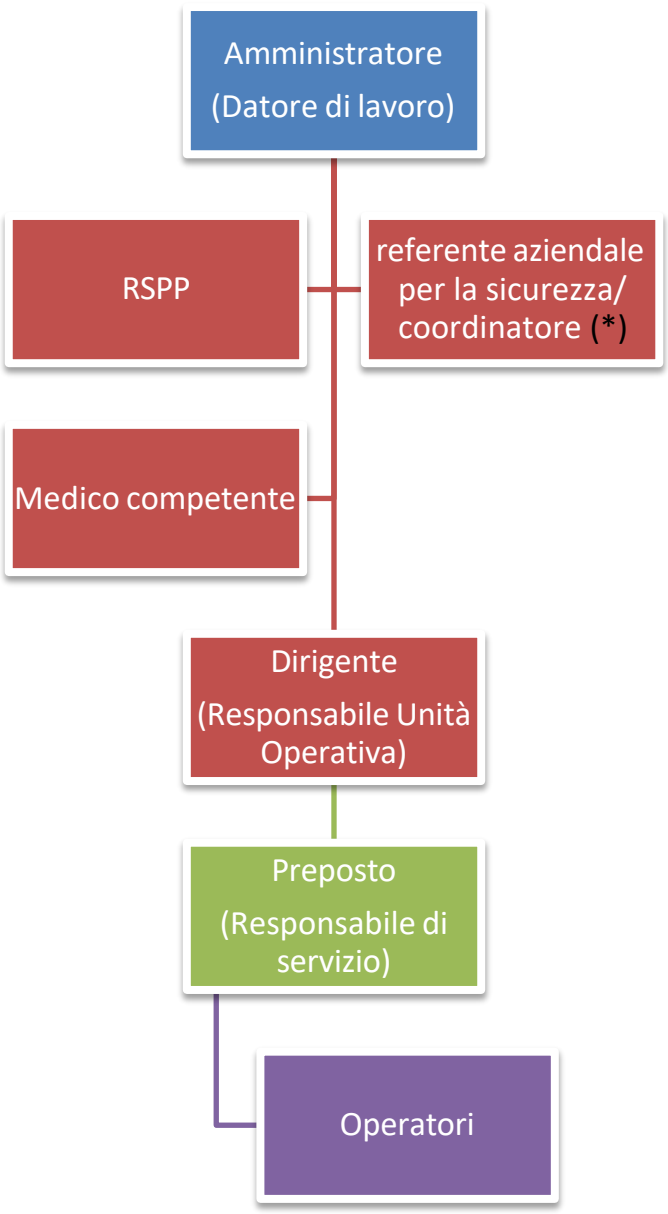
1. **Amministratore Unico** (esclusivo titolare dei poteri decisionali e di spesa in materia di sicurezza sul lavoro)
2. **Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione** (funzione esternalizzata presso Società di Consulenza specializzate)
3. **Responsabile di Sede** (uno per ogni operativa in qualità di **dirigente**, con funzioni di controllo e segnalazione all'amministratore unico);
4. **Direzione Produzione** (per la gestione e manutenzione delle infrastrutture hardware)
5. **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

6. **Medico competente coordinatore coadiuvato da altri medici competenti nelle diverse sedi**

Ai fini del presente Modello organizzativo, si è ritenuto di attribuire la qualifica di "apicali" (art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001) ai soggetti di cui ai nn. 1-3; e la qualifica di "sottoposti" (art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001) ai soggetti indicati ai nn. 4- 6; nonché di escludere dall'alveo dei soggetti in grado di determinare la responsabilità della Società i consulenti esterni.

Figura 2

ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA



(*) funzione interna alla sezione Prevenzione e Protezione in staff all' AU/CdA

La Società si impegna altresì:

1. a garantire riunioni periodiche tra dirigente delle sedi operative, R.S.P.P. e amministratore unico, in cui si discutano tutti gli aspetti relativi alla sicurezza delle singole sedi e nelle quali il dirigente delle sedi operative e/o il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione:
a) relazionano su eventuali ispezioni effettuate presso la sede dalle autorità deputate a controllare il rispetto delle norme antinfortunistiche, dando copia di eventuali verbali redatti dalle predette autorità;
b) segnalano all'amministratore ogni intervento eventualmente effettuato in materia di sicurezza sul lavoro;
c) relazionano sullo stato e sull'uso di macchinari o infrastrutture *hardware* che, in relazione allo stato d'uso, potrebbero comportare situazioni di rischio- infortunio;
d) segnalano potenziali situazioni di rischio che necessitino di un intervento di spesa dell'amministratore;

2. a documentare tali Riunioni mediante verbali da redigersi anche in forma riassuntiva e da conservare a cura dell'amministratore in forma cartacea e/o elettronica;

3. a documentare i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e della funzione "medico competente". A questo riguardo, rispetto all'alternativa tra un servizio interno di prevenzione come "*alleviatore*" (che interviene direttamente in tema di sicurezza) o come "*conferitore*" (che mette a disposizione le sue competenze al datore di lavoro che provvede direttamente alla sicurezza), la Società ha optato per la seconda soluzione, in quanto ritenuta più conforme alla volontà normativa di una prevenzione partecipata;

4. a formalizzare e pubblicizzare tutti i protocolli organizzativi di sicurezza adottati dalla Società;

5. a garantire una periodica revisione delle parti dei D.V.R che evidenzino la persistenza di rischi residui, per verificare se sia possibile ridurli: a tal fine, l'R.S.P.P. relaziona periodicamente all'amministratore unico su possibili interventi in materia di sicurezza, sul rapporto costo/beneficio rispetto al tipo e all'entità del rischio e indica le soluzioni conformi alla migliore scienza ed esperienza del momento;
6. a curare l'aggiornamento continuo delle istruzioni interne sulla sicurezza, attraverso *test* periodici la cui predisposizione, distribuzione e raccolta sono attuate mediante i singoli responsabili di sede;

7. a documentare le attività di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei dipendenti mediante relazioni periodiche, trasmesse all'amministratore unico, da parte dei responsabili di sede che le predispongono insieme al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

8. ad acquisire, da parte dei fabbricanti, i certificati di conformità delle apparecchiature o degli impianti messi in uso, nonché quelli relativi alla loro manutenzione periodica e a controllare, mediante gli staff Sistemi di Gestione della Qualità o Prevenzione e Protezione, la completezza e la regolarità della suddetta certificazione e/o registrazione;

9. a monitorare il grado di informazione e aggiornamento, da parte dei lavoratori, delle norme prevenzionali vigenti riguardanti l'esercizio delle loro funzioni, nonché delle regole del presente Modello: a tal fine, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza informa immediatamente il responsabile per la sicurezza della sede di potenziali situazioni di rischio-infortunio di cui sia venuto a conoscenza, personalmente o su segnalazione altrui;
il responsabile di sede (RUO) riferisce, poi, all'amministratore unico e al R.S.P.P. nelle suddette riunioni periodiche;

10. a garantire la cooperazione e il coordinamento tra il medico competente coordinatore e gli altri medici competenti nonché tra questi e il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, relativamente alle attività di sorveglianza sanitaria (art. 30, lett. d), d. lgs. 81/2008;

11. a garantire flussi Informativi tra il Servizio di Prevenzione e Protezione e l'OdV attraverso riunioni periodiche o anche straordinarie in caso di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione a rischio: in modo da assicurare, per il primo, competenza tecnica e continuità di azione; per il secondo, un'attività costante di *follow up*, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte e/o adottate;

12. ad adottare, laddove manchino, specifici protocolli di prevenzione per prevenire i reati di "*Omicidio colposo e"lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sal'te sul lavoro*" e a diffonderli a"tutti coloro che, ad ogni livello e nell'ambito di qualsiasi Direzione, Funzione o Ufficio della Società, sono partecipi del processo relativo alla sicurezza, igiene e salute sul lavoro, nella prospettiva di una circolazione delle informazioni e delle competenze necessarie a garantire il livello più alto possibile di sicurezza;

13. a garantire ai numerosi collaboratori a progetto ospitati nelle sedi della Società un confort psico-fisico fornendo loro macchine, attrezzature, postazioni e più in generale luoghi operativi assolutamente conformi alle vigenti norme nonché, nonostante l'autonomia gestionale sia sotto il profilo dell'organizzazione che orario, un ambiente che favorisce il benessere psico-fisico.

14. a predisporre ed attuare un sistema di controllo a più livelli (controllo "specifico" su singole attività; controllo "generale" sulla funzionalità del Modello), rispettivamente corrispondenti:

a) alle risorse interne messe a disposizione dalla Società per la sicurezza sul lavoro;

b) al Servizio di Prevenzione e Protezione, competente ad elaborare i sistemi di controllo delle misure adottate;
c) all'OdV, cui riferisce periodicamente il Servizio di Protezione e Prevenzione.

B) SISTEMI OPERATIVI

Per "Sistemi operativi" si intendono invece le procedure e le funzioni - già indicate nell– Parte speciale del presente Modello o nel Sistema di sicurezza interno già adottato dalla Società – relativamente alle quali viene indicato in bilancio un *budget* autonomo per la sicurezza sul lavoro gestito dall'Au.

C) POTERE ORGANIZZATIVO

Per la definizione del "potere organizzativo" in tema di sicurezza, si ritiene di poter rinviare all'organigramma della Società e a quello della Sicurezza, al Sistema di sicurezza già adottato dalla Società, nonché alla normativa prevenzionistica vigente.

D) PROCEDURE DI EMERGENZA

Quanto, infine, alle procedure di emergenza - per cui si ritiene– di poter rinviare ai D.V.R. già predisposti dalla Società (uno per ogni sede) – con la presente Sezione la Società si impegna soprattutto a garantire che le singole persone siano a conoscenza dei collegamenti tra funzioni interne aziendali in modo che l'esperienza presente possa da tutti essere immediatamente riconosciuta e messa a disposizione. A tal fine, si rinvia alle misure di aggiornamento e diffusione del presente Modello già indicate nella Parte Generale.

E) REGOLE ORGANIZZATIVE SPECIALI DI CONDOTTA.

Di seguito alcune regole speciali di condotta ad integrazione di quelle già applicate dalla Società con riferimento alle singole attività a rischio individuate nel D.V.R. già richiamato.

Fattispecie di reato a rischio: art. 589 e 590, comma 3, c.p.

Attività a rischio:
Si rinvia ai cinque "*Documenti di Valutazione dei Rischi*" già elaborati dalla Società per le sedi di Chieti, Sulmona e Campobasso, Milano e Roma, tutti aggiornati alle norme del d.lgs. 81/2008.

Regole speciali di condotta:
a) Con specifico riferimento all'art.30, d.lgs. 81/2008, la Società si impegna inoltre:
- alla corretta gestione degli adempimenti amministrativi per l'ottenimento di licenze e/o autorizzazioni in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro;

- alla corretta gestione di ispezioni e verifiche nei rapporti con gli enti esterni;
- all'osservanza di tutte le leggi, dei regolamenti vigenti, dei principi etici, e delle procedure esistenti che disciplinano l'attività aziendale in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro;
- a riesaminare periodicamente l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL);

- a promuovere e garantire, in particolare mediante speciali e periodici flussi informativi, il coordinamento tra tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo e a qualunque livello, esercitino attività a rischio-infortunio, indipendentemente dal loro inquadramento aziendale;
- a tenere riunioni periodiche (almeno una volta l'anno) con la partecipazione di tutti i soggetti che svolgono funzioni di sicurezza, nonché a compilare e conservare – eventualmente per via informatica - i verbali delle predette riunioni;
- a non adottare comportamenti a rischio di reato in tutte le fasi del processo rispettando, in particolare, i seguenti obblighi:

1. nella gestione operativa delle diverse attività lavorative, conformarsi alle prescrizioni dettate dalle norme di legge o di buona tecnica per assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza, igiene e salute sul lavoro;
2. negli incontri formali e informali con le pubbliche autorità competenti in materia di sicurezza sul lavoro, non adottare comportamenti finalizzati ad influenzare i rappresentati dell'Amministrazione per favorire il rilascio delle certificazioni/autorizzazioni attraverso elargizioni dirette o per interposta persona di somme di denaro e/o beni/servizi;
3. in sede di predisposizione della documentazione necessaria, non adottare comportamenti finalizzati ad influire indebitamente nella scelta del rilascio delle certificazioni/ autorizzazioni attraverso presentazione di documentazione falsa e/o elargizioni dirette o per interposta persona di somme di denaro e/o beni/servizi;
4. in sede di ispezioni e verifiche, non adottare comportamenti diretti ad influenzare indebitamente il giudizio/parere degli Organismi di controllo nell'interesse della Società attraverso presentazione di documentazione falsa e/o elargizioni dirette o per interposta persona di somme di denaro e/o beni/servizi.
5. a comunicare periodicamente all'OdV i provvedimenti eventualmente assunti e gli interventi effettuati a garanzia della sicurezza sul lavoro, nonché violazioni significative alle regole antinfortunistiche o mutamenti significativi nella organizzazione che possano importare il riesame e l'eventuale modifica del presente Modello organizzativo.
6. a monitorare con periodici audit, anche le attività lavorative dei principali Aziende nella cui composizione societaria la società 3g Spa è presente;

14. CODICE ETICO

Il Codice Etico, in quanto documento riepilogativo dei principi a cui si ispira la società, è parte integrante del Modello.
È' necessario sottolineare che il Codice in oggetto ha un'importanza generale perché contiene principi etici e di comportamento a cui tutti i destinatari devono attenersi.
Il "Codice Etico di 3g SpA", è consultabile nel sito intranet aziendale.
La Società si impegna a diffondere anche esternamente tali regole comportamentali al fine di assicurare che l'attività della Società sia svolta in conformità con i principi etici richiamati nel Codice.

Fine Testo

IL CONTROLLO

L' Organismo di vigilanza (ODV) – annotazioni – prescrizioni.

All'OdV, in ossequio all'art. 6 del d.lg. n. 231[10] viene, in primis, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (art. 6), che dai soggetti sottoposti alla direzione dei soggetti apicali (art. 7).
Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, possono quindi così sintetizzabili in:
• disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti vietati;
• vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
• analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
• cura del necessario aggiornamento del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.
Come detto, l'esistenza e l'effettivo svolgimento dei compiti di controllo dell'ODV, unitamente all'esistenza e all'effettiva attuazione di specifici protocolli preventivi, rendono adeguato un Modello anche nelle ipotesi di elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale.

Caratteristiche dell'ODV.

La posizione dell'ODV nell'ambito dell'Azienda deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Azienda (e in particolare dei soggetti apicali).
Tale obiettivo può essere ragionevolmente conseguito inserendo l'OdV in staff alla posizione gerarchica la più elevata possibile (attualmente l'AU) e in caso di CdA in staff alla posizione gerarchicamente più elevata e prevedendo il "riporto diretto" al CdA.
Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul M.O.. L'Organismo deve essere qualificato professionalmente per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata, ovvero non solo competenze in relazione alle attività ispettive, ma anche competenze di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

[10] che prevede che l'Azienda possa essere esonerata dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati tassativamente indicati, se l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati ed affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo";

L' efficace e costante attuazione del modello impone che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, requisiti soggettivi formali che garantiscano l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, ovvero onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

L'OdV deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del M.O. adottato dalla società, segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:
a) verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato;
b) verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali;
c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di violazioni delle prescrizioni del M.O.; di modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; di modifiche normative.

Compito precipuo dell'ODV è quello di segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.
Il rapporto con gli organi societari è su base continuativa: l'ODV deve predisporre una relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo dirigente e per il Collegio sindacale.
Il M.O. specifica pertanto che le attività poste in essere dall'OdV – secondo quanto stabilito del Modello stesso – non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.
In particolare, l'Organismo deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei suoi compiti.

Interazione con i molteplici protagonisti del sistema di controllo interno
Alla luce della vigente normativa gli attori interessati al funzionamento dei controlli interni e al monitoraggio della loro funzionalità, sono i seguenti:
• l'Alta Direzione (attualmente AU e DG) , i responsabili delle unità operative aziendali (e delle Direzioni), che rispondono del funzionamento e del miglioramento del sistema di controllo interno a presidio del raggiungimento degli obiettivi di economicità delle operazioni, attendibilità del sistema informativo aziendale e conformità alla normativa di riferimento;
• il Controllo di gestione, (funzione affidata alla Direzione Amministrazione e Finanza) preposto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di economicità che osserva l'azienda nel suo insieme, monitorando l'operato delle diverse unità organizzative;
• l'Audit (o l'Internal Auditing o revisione interna) con il Comitato di Auditing , preposto, tra l'altro, al monitoraggio della funzionalità del sistema di controllo interno aziendale;
• il Collegio Sindacale, preposto in generale alla vigilanza sull'adeguatezza del sistema di controllo interno aziendale.

• il revisore (o la Società di Revisione), fra i cui compiti rientra la valutazione dei controlli interni che presidiano gli obiettivi di attendibilità del sistema informativo aziendale e di
monitoraggio dei rischi.

Collegio Sindacale nel sistema di controllo interno

Il Collegio sindacale, non solo perla sia professionalità ma anche per la notevole affinità professionale e per i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è certamente attrezzato per adempiere efficacemente al ruolo di vigilanza sul Modello e gli vanno riconosciuti come più che sufficienti alla funzione i caratteri di struttura interna che il legislatore ha inteso attribuire all'Organismo.

Il Testo Unico della Finanza afferma il ruolo del Collegio Sindacale quale organo preposto alla vigilanza sull'adeguatezza del sistema di controllo interno aziendale e allo svolgimento di indagini particolari su fatti anomali, con la conseguente necessità di promuovere azioni correttive da parte degli amministratori o dell'assemblea.

Per contro, nella specificità della realtà aziendale va considerato l'impegno che ne deriverebbe per assicurare continuità di azione in tutti i campi di competenza dell'OdV.

Uno degli obiettivi del controllo interno è quello di garantire il rispetto della normativa applicabile all'ente, e quindi:

a) delle leggi e dei regolamenti che riguardano l'esercizio dell'attività aziendale;
b) delle norme statutarie;
c) delle norme fiscali, assistenziali e previdenziali.

L'attività di vigilanza viene svolta in parte come monitoraggio dell'attività di controllo svolta dai responsabili all'uopo preposti, ed in parte come attività di controllo diretto.

Quest'ultima è riferita, in modo particolare, all'osservanza delle norme statutarie e di legge
in ordine agli atti e alle deliberazioni degli organi societari.

Appare evidente quindi che è di sua competenza l'attività di monitoraggio consistente:

• nel richiedere informazioni su eventuali mutamenti nel sistema di controllo interno che possono pregiudicarne l'efficacia in ordine alle procedure relative al rispetto della legge e dell'atto costitutivo;
• nel rilevare difformità dei comportamenti effettivi rispetto a quelli dichiarati;
• nel constatare i provvedimenti assunti (o non) e la loro efficacia, a seguito delle osservazioni e segnalazioni allAU/ Consiglio di Amministrazione e al/alla Revisore/ Società di Revisione;
• nell'acquisire le informazioni dal Revisore o dalla Società di Revisione;
• nel richiedere informazioni all'Audit e ai preposti alla specifica funzione di controllo;
• nella partecipazione alle riunioni degli Organi sociali e nella visura degli atti e deliberazioni dei medesimi;
• nell'evidenziare le irregolarità con l'eventuale verbalizzazione, secondo un criterio di significatività, da esprimere nel rapporto all'Assemblea, nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione se fosse costituito, negli incontri con il (la Società) Revisiore.

La significatività delle irregolarità deve essere valutata tenendo presente la loro incidenza sul corretto funzionamento degli organi della società, le cause che le hanno determinate, l'entità delle perdite che ne possono conseguire, (in ogni caso devono ritenersi significative le irregolarità che costituiscono violazioni di norme penali).

Premesso che

- già prima dell'entrata in vigore del d.lg. n. 231, la normativa prevedeva uno stretto coordinamento tra il collegio sindacale e, da un lato, l'incaricato della revisione, dall'altro, "coloro che sono preposti al controllo interno"
- pur considerando adeguato lo studio e valutazione dal "revisore", il collegio sindacale dovrà comunque svolgere autonome procedure di controllo, qualora le valutazioni effettuate dai revisori (con finalità principalmente di natura amministrativo – contabile) non siano ritenute sufficienti per i propri (più ampi) compiti di vigilanza.
- negli ultimi anni la tendenza internazionale in campo di revisione è quella di modificare l'approccio alla revisione contabile (*Business Audit)*, concentrando l'attenzione sul concetto che la redazione del bilancio d'esercizio è influenzata dai rischi di impresa e che alla prevenzione e riduzione di tali rischi deve mirare il sistema di controllo interno.
- quindi è opportuno tendere all'anticipazione e valutazione di tali rischi e non alla mera rilevazione o individuazione degli errori.

Nulla vieta, per quanto attiene il presente M.O., che nel sistema di controllo interno la funzione OdV (con relativi compiti) possa essere assorbita[11] (se ricorre l'esigenza e viene comunque assicurata la totale funzionalità del sistema) dal collegio sindacale che comunque resta il principale e fondamentale collaborato dell' OdV (quando costituito)

Infatti L'OdV, una volta istituito, è la funzione aziendale cui spetta il controllo del Modello, vale a dire il controllo sulle procedure etiche, preventive, organizzative e gestionali adottate per evitare di incorrere nelle responsabilità di cui al d.lg. n. 231.
Pertanto ha una competenza *ratione materiae* sul rispetto di un particolare ambito di normativa applicabile alla società.
Dovrà, di conseguenza, diventare il destinatario di ogni informazione utile a questo fine da parte del collegio sindacale.
I sindaci, dal canto loro, essendo comunque investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza "in generale" dei sistemi di controllo interno, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati considerati, così come di eventuali carenze del M.O.: in tal modo essi potranno attivarsi secondo quanto previsto dalla legge

In ogni caso è opportuno – soprattutto per garantire l'indipendenza funzionale dell'ODV – che i sindaci vengano informati periodicamente sull'attuazione (e sulle proposte di aggiornamento) del Modello, con apposita relazione scritta, da parte dell'ODV

[11] legge 231/2001 art 4bis introdotto dalla legge 12 novembre 2011, n.183 : "Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)."

.

I rapporti tra OdV (intesa come funzione) e società di revisione

Quanto ai compiti attribuiti all'OdV di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, con riferimento ai reati in esame, pur se meno vasti in relazione in relazione della presenza dell'istituto della certificazione del bilancio, non potranno mai essere azzerati nel presupposto che i controlli dei revisori esterni rendano superflua l'azione dell'organismo stesso (si tratterebbe di una delega all'esterno delle funzioni di vigilanza, non ammessa dal d.lg. .231).

Pertanto all'organismo va comunicato qualsiasi incarico conferito al revisore o a società ad essa collegate, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio; questo anche in rispetto della legge n. 262/2005 che ha inserito nel T.U.F. gli artt 174 bis e 174 ter che puniscono le falsità nelle comunicazioni e nelle relazioni delle società di revisione e la corruzione del revisore: in entrambe le fattispecie le pene vengono irrogate anche al "corruttore" (amministratore, direttore generale, sindaco).

L'ODV – per aumentare la percezione del grado di indipendenza funzionale dell'ODV stesso – rediga ed invii al revisore una relazione periodica sull'attuazione del Modello.

D'altro canto il revisore deve comunicare all'ODV ogni informazione ritenuta rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e del rispetto del d.lg. n. 231.

Schema sintetico delle divisione concettuale dei compiti di vigilanza ex l. 231/2001 tra OdV (quando costituito) e Collegio Sindacale. [12]

Ambito / Materia / Reati scopo	**Collegio Sindacale**	**OdV**
Rispetto codice etico	**-----**	**(X)**
legge 231/2001 art. 6 e art. 7	**(°)**	**(X)**
legge 231/2001 da art 24 ad Art. 25-sexies	**(°)**	**(X)**
legge 231/2001 Art. 25-septies	**------**	**(X)**
legge 231/2001 Art. 25-octies	**(X)**	**(°)**
legge 231/2001 da Art. 25-novies ad Art. 25-duodecies.	**------**	**(X)**
connessi al Capo II e Capo III sezioni I e II della legge 231/2001	**(X)**	**(°)**
reati tributari	**(X)**	**-----**

[12] Comunque il collegio sindacale mantiene le competenze proprie che gli sono attribuite per legge e normativa. Lo specchio è integrativo.

Legenda:

(X) responsabilità di vigilanza primaria.

(°) in concorso/ausilio al titolare della responsabilità di vigilanza primaria

---- mera collaborazione.

Pagina non scritta

Appendice B
al Modello Organizzativo 3g SpA

Tracciabilità delle movimentazioni finanziarie.

Le attuali disposizioni di legge (art. 12, commi 1 e 11 DL n. 201/2011 che integrano gli artt. 44 e 51, D. L gs. N. 231/ 2007), al fine di incrementare la tracciabilità delle movimentazioni finanziarie hanno disposto un ulteriore riduzione della soglia dei pagamenti in contanti da € 2.500,00 a € 1.000,00.

In effetti, premesso che è già prassi aziendale effettuare i pagamenti tramite intermediari abilitati è opportuno formalizzare il divieto di effettuare pagamenti superiori al limite di € 1.000,00 tramite l'utilizzo di :

- denaro contante;
- assegni bancari (x) o postali/ circolari (x) e dei vaglia postali o bancari;
- libretti di deposito bancari o postali al portatore.

E' necessario precisare che:
la limitazione riguarda complessivamente il valore oggetto di trasferimento e si applica anche alle c.d. "operazioni frazionate", ossia a quei pagamenti inferiori al limite che appaiono artificiosamente frazionati.
Il frazionamento in più importi inferiori al limite è ammesso nel caso in cui lo stesso sia previsto dalla prassi commerciale o da accordi contrattuali.

Le situazioni "critiche" possono essere individuate nelle seguenti fattispecie:

- pagamenti di fatture (a tal fine va considerato il totale fattura ; IVA compresa) ;
- finanziamenti soci /società ;
- distribuzione utili ai soci.

Nel caso la 3g SpA fosse costretta a ricevere invece pagamenti eccedenti la soglia di € 1.000,00 in forme non ammesse, in base all'art. 51 D. L.gs. n° 231/ 2007 dovrà comunicare, entro 30 giorni, al MEF le infrazioni circa l'uso del contante delle quali gli stessi hanno avuto cognizione.

Per violazioni di importo inferiore a € 250.000,00, le comunicazioni in esame vanno inoltrate alla competente Direzione Provinciale dei servizi vari, Roma, Via Napoleone Parboni, 6, 00153 Roma.

In sostanza la comunicazione relativa alle violazioni dell'uso del contante dovrà essere inviata, entro 30 giorni:

- al MEF (o alla competente Direzione Provinciale) ;
- all'Agenzia delle Entrate.

In attesa degli auspicati chiarimenti da parte dell'Agenzia in merito alle modalità operative del nuovo obbligo, si ritiene che la comunicazione possa essere redatta in carta libera ed inviata all'Ufficio dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente in base al luogo in cui è stata commessa violazione.

Si rammenta che, come ribadito dal MEF nella circolare 4.11.2011,"le operazioni di prelievo e/o di versamento di denaro contante richieste da un cliente non concretizzano automaticamente una violazione dell'articolo 49".
Di conseguenza una banca che riscontra un prelevamento o versamento in contanti pari o superiore a € 1.000,00 e non deve inviare la comunicazione al MEF.
La citata comunicazione, ex art. 51, D. L.gs. n. 231/2007 "è obbligatoria solo qualora concreti elementi inducano a ritenere violata la disposizione normativa".
In tal caso gli elementi "devono essere correttamente indicati nella comunicazione cosi' da consentire all'Amministrazione di valutare la sussistenza dei presupposti per la contestazione della violazione dell'articolo 49, comma 1, relativamente alla movimentazione di contante".
Peraltro, come disposto dall'art. 41, comma 1, D. L.gs. n. 231/2007, rappresenta un elemento di sospetto, che può far scattare la segnalazione dell'operante all'UIF:
"il ricorso frequente o ingiustificato a operazioni in contante, anche se non in violazione dei limiti di cui l'articolo 49, e, in particolare, il prelievo o il versamento in contante con intermediari finanziari di importo pari o superiore a € 15.000,00".
Lo stesso MEF nella Circolare 11.10.2010, n. 297944 dopo aver evidenziato che la citata disposizione ha introdotto un "particolare indice di anomalia" da considerare ai fini della valutazione complessiva dell'operazione, che in ogni modo richiede la conoscenza l'esame degli elementi soggettivi del cliente e oggettivi dell'operazione, ha precisato che la stessa: "offre ai soggetti obbligati un elemento valutativo di particolare pregnanza, volto a qualificare meglio il sospetto circa il cliente o l'operazione e ad agevolare l'individuazione e la corretta ponderazione di eventuali profili di sospetto di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo".
La disposizione in esame non impone pertanto un'automatica segnalazione all'UIF da parte dei soggetti destinatari degli obblighi antiriciclaggio che dovranno valutare le operazioni poste in essere dal cliente "caso per caso", ancorchè inferiori al nuovo limite, considerando anche la condotta tenuta dallo stesso.

Note

(x) Come previsto dall'art. 49, D.L.gs. n. 231/2007 le banche e le poste devono rilasciare i moduli di assegni muniti della clausola di non trasferibilità, la quale va apposta anche su assegni circolari e vaglia postali o cambiali.
Con l'introduzione del nuovo limite detti assegni e vaglia trasferibili potranno essere utilizzati escl usivamente per importi inferiori a € 1.000,00.
Si evidenzia che è necessario indicare in nome o la ragione sociale del beneficiario:

- sugli assegni bancari e postali emessi per importi pari o superiori a € 1.000,00 (che non possono essere privi della clausola di non trasferibilità) ;
- sugli assegni circolari e vaglia postali e cambiali (a prescindere dall'importo).

Relativamente agli assegni emessi all'ordine del traente, il comma 6 del citato art. 49 dispone che gli stessi "possono essere girati unicamente per l'incasso a una banca o a poste Italiane S.p.A." Sul punto il MEF nella Circolare 5.8.2010, n. 281178 ha precisato che i c.d. assegni "a me medesimo", indipendentemente dall'importo, non possono circolare e che "l'unico utilizzo possibile è la girata per l'incasso allo stesso nome del traente/beneficiario".
Per i libretti di deposito bancari o postali al portatore:

- il saldo non può essere pari o superiore a € 1.000,00.

Per i libretti di deposito esistenti alla data del 6.12.2011 con saldo pari o superiore a € 1.000,00, il portatore, entro il 31.12.2011 dovrà:

- estinguere il libretto;

ovvero

- ridurre il relativo saldo ad un somma inferiore al predetto limite.

Nell'iter di conversione in legge è stato approvato uno specifico emendamento che posticipa il predetto termine al 31.3.2012; ma, se ne fossimo al corrente e bene procedere il prima possibile.

- in caso di trasferimento, il cedente è tenuto a comunicare i dati identificativi del beneficiario, nonché la data del trasferimento alla banca o alle poste entro 30 giorni.

Appendice C
al Modello Organizzativo 3g SpA

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Norme di riferimento: Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Regolamento generale sulla protezione dei dati - Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

Provvedimenti, pareri, linee guida dell'Autorità di controllo

DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101

Premessa

Il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – "Codice in materia di protezione dei dati personali", ha sostituito la precedente normativa di cui alla legge n. 675/96 e successive integrazioni e modificazioni, disciplinando in maniera organica l'intera materia relativa alla tutela dei dati personali, raccogliendo in forma di testo unico tutte le disposizioni al riguardo.

Un importante passo è stato segnato dall'introduzione del Regolamento UE 2016/679 che è stato pubblicato il 27 aprile 2016 e promulgato il 25 maggio 2018 (GDPR). I principi fondamentali di questo testo sono quelli dell'equità, della trasparenza e della legalità. Il testo ha la finalità principale di garantire una disciplina sulla protezione dei dati personali omogeanea in tutta l'Unione Europea.

Il Regolamento introduce importanti novità tra cui il principio di accountability, conosciuto anche sotto il nome di "responsabilizzazione", che riguarda il Titolare del trattemento che consiste nel prendere decisioni su tutto ciò che riguarda il trattamento dei dati personali e saper giustificare, concretamente, qualsiasi scelta o modalità di agire. Gli articoli 24 e 25 del GDPR descrivono al meglio questo concetto.

1. *Tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, nonché dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario. 2. Se ciò è proporzionato rispetto alle attività di trattamento, le misure di cui al paragrafo 1 includono l'attuazione di politiche adeguate in materia di protezione dei dati da parte del titolare del trattamento. 3. L'adesione ai codici di condotta di cui all'articolo 40 o a un meccanismo di certificazione di cui all'articolo 42 può essere utilizzata come elemento per dimostrare il rispetto degli obblighi del titolare del trattamento. (Art.24)*

2. *1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del presente regolamento e tutelare i diritti degli interessati. 2. Il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento. Tale obbligo vale per la quantità dei dati personali raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità. In particolare, dette misure garantiscono che, per impostazione predefinita, non siano resi accessibili dati personali a un numero indefinito di persone fisiche senza l'intervento della persona fisica. 3. Un meccanismo di certificazione approvato ai sensi dell'articolo 42 può essere utilizzato come elemento per dimostrare la conformità ai requisiti di cui ai paragrafi 1 e 2 del presente articolo.* (Art.25)

Altra novità decisiva, importante a livello organizzativo per l'azienda, è l'introduzione della figura del Data Protection Officer che fornisce consulenza al titolare e lo informa di eventuali violazioni, sorveglia l'osservanza del regolamento, fornisce pareri (ad esempio in caso di valutazioni di impatto o valutazioni del rischio, coopera con l'Autorità di controllo e funge da punto di contatto con l'Autorità nei casi previsti e richiesti.

Al fine di allineare la normativa italiana a quella europa, si assiste alla pubblicazione del Decreto Legislativo del 10 agosto 2018 n.101 ossia le *Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonche' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati). (GU Serie Generale n.205 del 04-09-2018).*

- Il Titolare si occupa di predisporre, a titolo esemplificativo:
  - Il registro delle attività di trattamento ai sensi dell'art.30 GDPR;
    L'individuazione dei compiti e delle responsabilità di chi effettua il trattamento dei dati, nell'ambito delle strutture preposte a tale trattamento;
  - Le valutazioni di impatto ai sensi dell'art.35 GDPR;
  - Le valutazioni del rischio;
  - Formazioni ad hoc sugli autorizzati al trattamento in base alla loro specifica funzione;
  - I criteri e le procedure per assicurare l'integrità, l'esattezza e la disponibilità dei dati;

- I criteri tecnici ed organizzativi per la protezione delle aree e dei locali interessati dalle misure di sicurezza;
- Le procedure per controllare l'accesso delle persone autorizzate nei locali destinati al trattamento dei dati e le relative precauzioni;
- I criteri e la descrizione delle procedure per il ripristino della disponibilità dei dati in seguito a distruzione o danneggiamento;
- L'elaborazione di un piano di formazione per rendere gli incaricati del trattamento edotti dei rischi individuati e dei modi per prevenire i danni;
- I criteri da adottare per garantire l'adozione delle misure di sicurezza in caso di trattamenti affidati all'esterno;
- I criteri da adottare per la eventuale cifratura o per la separazione dei dati sensibili o giudiziari dagli altri dati personali dell'interessato in caso di trattamento elettronico di tali dati;
- L'individuazione di idonee modalità di trattamento e conservazione dei dati sensibili o giudiziari in caso di trattamento cartaceo di tali dati;
- La realizzazione di quanto previsto dai punti dal 20 al 24 del Disciplinare Tecnico del Codice in materia di ulteriori misure in caso di trattamento di dati sensibili o giudiziari;
- I criteri e le procedure per la sicurezza delle trasmissioni dei dati e per le restrizioni di accesso per via telematica.

- Predisporre un testo aggiornato e integrato del regolamento per la disciplina dei dati sensibili

Soggetti preposti al trattamento dei dati

- **Titolare** del trattamento è 3g SpA;
- **Responsabile** del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento; ;
- **Autorizzato al trattamento** è qualsiasi soggetto che esegue materialmente sotto la diretta autorità del Titolare o del Responsabile il trattamento dei dati sia con l'ausilio di strumenti informatici che mediante supporti cartacei.

ognuno di questi "Soggetti" dovrà attivarsi nominando il responsabile "sottoposto" incaricato delle funzioni connesse ed accertandosi che lo stesso abbia compreso il compito e abbia i mezzi per svolgerlo correttamente.

Modello organizzativo privacy

3g SpA ha adottato un modello organizzativo privacy che prevede tutte le politiche e le procedure man mano elaborate e revisionate. All'interno del modello organizzativo privacy (MOP) sono descritti nel dettaglio tutti i processi e le figure coinvolte nel trattamento dei dati personali.

La necessità di predisporre un peculiare modello organizzativo sulla privacy con compiti di indirizzo, pianificazione e promozione delle attività in materia di protezione dei dati personali, è lasciata alla valutazione dell'ufficio privacyche dovrà, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, vigilare sulla la nomina dei responsabili interni del trattamento e sul loro operato.

Autorizzati al trattamento dei dati personali

Sono coloro che possono, essendo stati nominati dal titolare del trattamento, materialmente effettuare le operazioni di trattamento dei dati personali.
Gli autorizzati devono essere individualmente designati per iscritto e devono ricevere le istruzioni specifiche circa il trattamento dei dati personali.

Considerato il sistema organizzativo della 3g SpA e tenuto conto della mobilità del personale, le nomine ad autorizzato sono poste in relazione ai compiti ed alle funzioni svolte nell'ambito di ciascun processo.
L'ambito del trattamento consentito a ciascun autorizzato, specificato a cura del responsabile, è pertanto costituito dall'insieme delle attività attraverso le quali all'interno di ciascuna unità organizzativa si realizza il compimento delle attività di pertinenza.

Ciascuno degli autorizzati deve puntualmente attenersi alle istruzioni impartite dall'ufficio privacy nonché alle più generali istruzioni e linee guida, valide per tutti gli autorizzati del trattamento, indicate al paragrafo successivo.
Il Regolamento UE 2016/679 garantisce che il trattamento dei dati personali, riferito alle persone fisiche e alle persone giuridiche, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.
Ai fini di un corretto svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati giova anzitutto rammentare che secondo le definizioni contenute nel Regolamento deve intendersi:

per «dato personale»: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale;

per «trattamento»: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;

per «titolare del trattamento»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; quando le finalità e i mezzi di tale trattamento sono determinati dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, il titolare del trattamento o i criteri specifici applicabili alla sua designazione possono essere stabiliti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri;

per «responsabile del trattamento»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento;

per «destinatario»: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi. Tuttavia, le autorità pubbliche

che possono ricevere comunicazione di dati personali nell'ambito di una specifica indagine conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri non sono considerate destinatari; il trattamento di tali dati da parte di dette autorità pubbliche è conforme alle norme applicabili in materia di protezione dei dati secondo le finalità del trattamento;

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, ai **soli fini degli adempimenti di legge**, sono oggetto di trattamento **dati personali,** compresi quelli di tipo **particolare e giudiziario.**
I dati personali potranno essere trattati, a titolo esemplificativo e tenendo conto man mano delle variazioni organizzative aziendali, dalle seguenti categorie di incaricati:

- **Per quanto riguarda i dati relativi al processo primario "Dipendenti":**
  - dagli addetti all'unità organizzativa di processo "Dipendenti";
  - dal Consiglio di Amministrazione, OdV, Audit, Legale, e Direttori, Ruo, nonché dagli addetti alle attività di supporto allo stesso per le pratiche di competenza afferenti al processo in esame;
- **Per quanto riguarda i dati relativi al processo primario "Cliente":**
  - dagli addetti all'unità organizzativa di processo "Produzione" limitatamente al Servizio in cui sono impiegati;
  - dall'Au (componenti il Consiglio di amministrazione), OdV, Audit, Legale, DG e Direttori, Ruo, nonché dagli addetti alle attività di supporto allo stesso per le pratiche di competenza afferenti al processo in esame;

- **Per quanto riguarda i dati relativi ai processi primari "Amministrazione/ Contribuzione/ paghe":**
  - dagli addetti all'unità organizzativa di processo "Produzione" limitatamente al Servizio in cui sono impiegati;
  - dal Consiglio di amministrazione, OdV, Audit, Legale, Direttori, Ruo, nonché dagli addetti alle attività di supporto allo stesso per le pratiche di competenza afferenti al processo in esame

- **Per quanto riguarda i dati relativi alle pratiche "Legali":**
  - dagli addetti alla funzione "Legale" relativamente a tutti i procedimenti relativi alla gestione del contenzioso in sede giudiziaria e nelle procedure di arbitrato, conciliazione, patrocinio e difesa degli interessi di 3g SpA;
  - Consiglio di amministrazione, OdV, Audit, Legale Direttori, Ruo, nonché dagli addetti alle attività di supporto allo stesso per le pratiche di competenza afferenti al processo in esame
- **Per quanto riguarda i dati relativi alle pratiche "mediche, medico – legali, sanitarie in campo prevenzione e protezione ":**
  - dai Medici Competenti.

- **Per quanto riguarda i dati relativi agli amministratori, sindaci, componenti esterni dei Comitati e componenti delle commissioni:**
  - dagli addetti alle segreterie degli organi collegiali e alle Direzioni Personale/Amministrazione e funzione Legale.

- **Per quanto riguarda i dati relativi alle procedure di assunzione e all'assunzione di**

personale ed inserimento produttivo:

- dagli addetti alle unità organizzative dei processi "Produzione, Selezione, Assunzione", dagli addetti alla gestione Sicurezza, Qualità, Privacy, IT (correlati all'attività informatica relativamente all'abilitazione all'accesso, manutenzione e custodia delle credenziali di identificazione)
- Consiglio di amministrazione, OdV, Audit, Legale, Direttori, Ruo, nonché dagli addetti alle attività di supporto allo stesso per le pratiche di competenza afferenti al processo in esame

Nel trattare i dati personali, siano essi comuni, sensibili o giudiziari, riferiti a persone fisiche o a soggetti giuridici, **gli autorizzati sono tenuti a**:

• operare garantendo la massima riservatezza e mantenere il dovuto riserbo in ordine alle informazioni delle quali si sia venuti a conoscenza nello svolgimento dell'incarico. Tale riserbo deve permanere in ogni caso anche quando sia venuto meno l'incarico stesso;

• evitare nelle procedure di lavoro e nello svolgimento delle operazioni di trattamento, che i dati personali siano soggetti a rischi di distruzione e perdita anche accidentale (data breach);

• evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate; che vengano svolte operazioni di trattamento non consentite o non conformi ai fini per i quali i dati sono stati raccolti;

• operare con la massima diligenza ed attenzione in tutte le fasi di trattamento, dalla esatta acquisizione dei dati, all'eventuale loro aggiornamento, così come per la conservazione ed eventuale cancellazione o distruzione;

• eseguire operazioni di trattamento esclusivamente in ottemperanza ai compiti loro assegnati dal responsabile diretto;

• trattare i dati limitatamente alle esigenze connesse alle operazioni di lavoro e per il tempo strettamente necessario;

• con particolare riferimento **al trattamento dei dati sensibili,** si richiamano altresì le modalità operative del trattamento descritte con la circolare n.145 del 25 agosto 2003 e si raccomanda l'adozione di cautele massime anche per i casi in cui lo stesso avvenga con documentazione cartacea e senza l'ausilio di strumenti elettronici.

Gli autorizzati, di volta in volta, potranno ricevere dal responsabile del trattamento ulteriori istruzioni scritte che integrano le presenti.

Gli autorizzati che svolgono operazioni di trattamento di dati utilizzando elaboratori connessi in rete, sono autorizzati all'accesso agli strumenti abilitati per tali trattamenti, all'accesso ai locali in cui vengono svolte tali lavorazioni ed alle operazioni di trattamento, attenendosi alle norme di sicurezza stabilite dall'Istituto per tali trattamenti.

Per quanto riguarda il trattamento dei dati con strumenti elettronici gli incaricati dovranno adottare ogni cautela per assicurare la segretezza della componente riservata della credenziale e la diligente custodia dei dispositivi in possesso e a loro uso esclusivo.

Inoltre, tutti gli incaricati sono tenuti al rigoroso rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza vigenti nelle diverse aree e servizi dell'azienda.

In funzione dell'ampiezza dell'incarico, le misure di sicurezza che 3g SpA pone in essere - in quanto titolare del trattamento - e alle quali gli incaricati devono attenersi, possono riguardare, in particolare per i trattamenti con strumenti elettronici / informatici (art. 34 del Codice) l' autenticazione informatica; adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione (password); utilizzazione di un sistema di autorizzazione; aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati e addetti alla

gestione o alla manutenzione degli strumenti elettronici; protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti di dati, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici; adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi; adozione, ove necessario, di tecniche di cifratura o di codici identificativi per determinati trattamenti di dati.

Le indicazioni riportate nella presente comunicazione sono obbligatorie e hanno valore di ordine di servizio.
L'Istituto ed i responsabili, in esecuzione degli obblighi derivanti dal Codice, possono disporre verifiche periodiche sull'osservanza delle disposizioni di cui alle predette istruzioni. La violazione parziale o totale delle istruzioni di cui sopra potrà comportare provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità dei fatti.
Relativamente alle suddette istruzioni si ricorda che il Codice, a carico di chi lo disattende, prevede sanzioni civili e penali; inoltre, l'Autorità Garante, ove ravvisasse ipotesi di trattamenti illeciti o non corretti, potrebbe vietare il trattamento o disporne anche il blocco.

Pertanto, si prega di **leggere con la massima attenzione le presenti disposizioni e di darne attestato di presa visione.**

SANZIONI

In riferimento alle responsabilità e alle sanzioni previste dal Regolamento UE 2016/679 si evidenzia:

CAPO VIII
Mezzi di ricorso, responsabilità e sanzioni
Art 77 – Diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo
Art 78 – Diritto a un ricorso giurisdizionale effettivo nei confronti dell'autorità di controllo
Art 79 – Diritto a un ricorso giurisdizionale effettivo nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento
Art 80 – Rappresentanza degli interessati
Art 81 – Sospensione delle azioni
Art 82 – Diritto al risarcimento e responsabilità
Art 83 – Condizioni generali per infliggere sanzioni amministrative pecuniarie
Art 84 – Sanzioni

Decreto legislativo 30 giugno 2003 n.196
Titolo I - Tutela amministrativa e giurisdizionale
Capo 0.I Alternatività delle forme di tutela
140-bis (Forme alternative di tutela)

Capo I - Tutela dinanzi al Garante
Sezione I – Principi generali (abrogato)
Art. 141 (Reclamo al Garante)

Sezione II – Tutela amministrativa (abrogato)
Art. 142 (Proposizione del reclamo)
Art. 143 (Decisione del reclamo)
Art. 144 (Segnalazioni)

Capo II - Tutela giurisdizionale

Art.152 - Autorità giudiziaria ordinaria
1. Tutte le controversie che riguardano le materie oggetto dei ricorsi giurisdizionali di cui agli articoli 78 e 79 del Regolamento e quelli comunque riguardanti l'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonche' il diritto al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 82 del medesimo regolamento, sono attribuite all'autorità giudiziaria ordinaria.
Art. 166 (Criteri di applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie e procedimento per l'adozione dei provvedimenti correttivi e sanzionatori)

Capo II - Illeciti penali
Art. 167 (Trattamento illecito di dati)
Art. 167- bis (Comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala)
Art. 167- ter (Acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala)
Art. 168 (Falsità nelle dichiarazioni al Garante e interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante)
Art. 170 (Inosservanza di provvedimenti del Garante)
Art. 171 (Violazioni delle disposizioni in materia di controlli a distanza e indagini sulle opinioni dei lavoratori)
Art. 172 - Pene accessorie

DECRETO LEGISLATIVO 1 settembre 2011, n. 150
Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69
Art. 10 (Delle controversie in materia di applicazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali).

DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101
Art. 18 - Definizione agevolata delle violazioni in materia di protezione dei dati personali
Art. 22 - Altre disposizioni transitorie e finali
Art. 24 - Applicabilita' delle sanzioni amministrative alle violazioni anteriormente commesse

Codice penale
Art. 640 ter – frode informatica
Art. 615 ter - Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico
Art. 615 quater - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
Art. 615 quinquies - Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
Art.617 quater - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Appendice D
al Modello Organizzativo 3g SpA

DEFINIZIONI

AD, Amministratore Delegato: l''amministratore delegato della Società.
AU, Amministratore unico: l'amministratore Unico della Società.
AUDIT: funzione di staff (attività professionale) per assicurare una direzione d'impresa efficace e non nominalistica
CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (*i.e.* Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale delle aziende di credito, finanziarie e strumentali).
Capogruppo: 3g S.p.A.
CdA: o consiglio di amministrazione, organo collegiale al quale è affidata la gestione delle società per azioni
Codice etico: il documento predisposto e approvato dal CdA, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per quest'ultima e per le società sulle quali la stessa esercita attività di direzione e coordinamento sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.
Collaboratori: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
Collegio Sindacale: organo di vigilanza presente nelle società di capitali (ex d.lgs. 27.1.2010 attuativo della direttiva 2006/43/CE)
Committente: il soggetto per conto del quale l'attività viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto.
Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione di attività comuni con altre aziende: soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92 del D.Lgs. n. 81/2008, che non può essere il datore di lavoro delle imprese affidatarie ed esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato. Le incompatibilità di cui al precedente periodo non operano in caso di coincidenza fra committente e impresa esecutrice.
Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo

sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Delegato del Datore di Lavoro: è il soggetto che riceve in delega da parte del Datore di Lavoro lo svolgimento delle funzioni delegabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, il Delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni attribuite dalla delega, la quale deve rispettare i seguenti requisiti: i) non può riguardare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi ne' la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (obblighi non delegabili); ii) deve risultare da atto scritto recante data certa; iii) deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; iv) deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; v) deve essere accettata dal delegato per iscritto; vi) deve avere adeguata e tempestiva pubblicità.

Destinatari: i componenti degli organi statutari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, gli Esperti Indipendenti, i *Partner* ed i Fornitori.

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

Direttore Generale: il direttore generale della Società.

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

Ente: ai sensi del Decreto, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Esperti Indipendenti: le società o le persone fisiche, con determinati requisiti richiesti dalle norme in vigore, incaricate di effettuare le perizie, le stime, i giudizi di congruità e le valutazioni periodiche sul portafoglio immobiliare dei fondi gestiti dalla Società al fine di determinare il valore contabile degli immobili.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di *Partner*.

Illeciti: gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria, ABI e Assogestioni per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del d.lgs. 231/2001.

Medico Competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1 del D.Lgs. medesimo, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti descritti nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del d.lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e relative Parti Speciali), incluso il Codice etico e qualsivoglia procedura, protocollo, *policy* e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, etc. ivi richiamati.
Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.
Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
Processi e Attività Rilevanti: i processi e le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.
Pubblica Amministrazione o PA: gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, della Unione Europea, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
Reati: le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente collettivo prevista dal d.lgs. 231/2001.
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
RUO: Responsabili di Sede Operativa
Soggetti Apicali: persone che, nell'ambito di 3g SpA, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
Soggetti Sottoposti: persone che, nell'ambito di 3g SpA, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Per approvazione

Roma 13/11/2024