



MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DEI REATI DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Edizione 03 Revisione 2024	Verifica e approvazione Amministratore Unico 20/03/2024	ICR Impianti e Costruzioni S.r.l. a Socio Unico Via Gaudenzio Fantoli, 25 - 00149 Roma Tel. 06/89170871 - Email: info@icrsrl.com PEC: icrimpiantecostruzioni@legalmail.it P.IVA/C.F. 12487131000 - SDI: M5UXCR1 Capitale Sociale: 2.600.000,00 i.v.
-------------------------------	---	---



MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001
ICR IMPIANTI E COSTRUZIONI SRL A S.U.

<u>SEZIONE PRIMA: PARTE GENERALE</u>	7
<u>1. DEFINIZIONI</u>	7
<u>2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA</u>	7
<u>3. DESTINATARI</u>	8
<u>4. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ</u>	9
<u>5. LE CIRCOSTANZE ESIMENTI</u>	16
<u>6. VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ</u>	19
<u>7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DI ANCE</u>	19
<u>SEZIONE SECONDA: IL MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE</u>	21
<u>1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ</u>	21
<u>2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ</u>	23
<u>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	24
<u>4. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ</u>	29
<u>5. LA METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</u>	30
<u>6. ESTENSIONE DEL MODELLO IN CASO DI PARTECIPAZIONI SOCIETARIE, INGRESSO IN CONSORZI E COSTITUZIONE DI A.T.I.</u> <u>31</u>	
<u>7. RAPPORTO TRA CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO</u> <u>32</u>	

8. <u>L'ADOZIONE DEL MODELLO</u>	32	
<u>SEZIONE TERZA: IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</u> 33		
1. <u>INTRODUZIONE</u>	33	
2. <u>DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE</u>	33	
3. <u>CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI</u>	33	
4. <u>IL SISTEMA SANZIONATORIO SUDDIVISO PER TIPOLOGIA DI DIPENDENTI: QUADRI - IMPIEGATI</u>	35	
5. <u>DIRIGENTI</u>	37	
6. <u>VERTICI AZIENDALI: SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO</u>	38	
7. <u>COLLABORATORI E CONSULENTI</u>	38	
<u>SEZIONE QUARTA: FORMAZIONE, DIFFUSIONE ED IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO</u>		39
1. <u>INTRODUZIONE</u>	39	
2. <u>COMUNICAZIONE</u>	40	
3. <u>ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO</u>	41	
4. <u>AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO</u>	41	
<u>SEZIONE QUINTA: "POLICY" AZIENDALE IN MATERIA DI "WHISTLEBLOWING"</u>		43
1. <u>CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE</u>	43	
2. <u>DESTINATARI</u>	43	
3. <u>LA SEGNALAZIONE</u>	44	
4. <u>LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA</u>	44	

4.1. <u>LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE</u>	45
4.2. <u>IL PROCEDIMENTO ISTRUTTORIO</u>	46
5. <u>MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE</u>	46
6. <u>TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE</u>	47
7. <u>SANZIONI</u>	48
8. <u>SEGNALAZIONE ESTERNA</u>	48
9. <u>DIVULGAZIONE PUBBLICA</u>	49
10. <u>RELAZIONE PERIODICA E “REPORT”</u>	50
11. <u>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</u>	50
<u>SEZIONE SESTA: CODICE ETICO</u>	51
2. <u>AMBITO APPLICATIVO</u>	51
3. <u>I COMPORTAMENTI NON ETICI</u>	52
4. <u>LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO</u>	52
5. <u>PRINCIPI GENERALI</u>	52
6. <u>NON DISCRIMINAZIONE</u>	53
7. <u>CONFLITTO DI INTERESSI</u>	53
8. <u>RISERVATEZZA</u>	53
9. <u>RELAZIONI CON I SOCI</u>	53
10. <u>VALORE DELLE RISORSE UMANE</u>	54
11. <u>CORRETTEZZA NEI RAPPORTI TRA DIPENDENTI</u>	54
12. <u>I VALORI ETICI DELLA SOCIETÀ</u>	54

<u>13. DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO</u>	<u>55</u>
<u>14. RESPONSABILITÀ</u>	<u>55</u>
<u>15. CORRETTEZZA</u>	<u>55</u>
<u>16. IMPARZIALITÀ ED UGUAGLIANZA</u>	<u>55</u>
<u>17. QUALITÀ DEI SERVIZI</u>	<u>56</u>
<u>18. TRASPARENZA</u>	<u>56</u>
<u>19. ETICA DEI RAPPORTI CON I TERZI: RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI</u>	<u>56</u>
<u>20. RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI ED I CONSULENTI ESTERNI</u>	<u>57</u>
<u>21. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI</u>	<u>57</u>
<u>22. RAPPORTI ISTITUZIONALI</u>	<u>57</u>
<u>23. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	<u>58</u>
<u>24. RAPPORTI CON LA MAGISTRATURA ED AUTORITÀ DI VIGILANZA</u>	<u>58</u>
<u>25. OBBLIGHI DEL PERSONALE</u>	<u>59</u>
<u>26. GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSE</u>	<u>60</u>
<u>27. CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO AZIENDALE</u>	<u>60</u>
<u>28. PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELL'AMBIENTE.....</u>	<u>61</u>
<u>29. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</u>	<u>61</u>
<u>30. RELAZIONI CON I DIPENDENTI: PARI OPPORTUNITÀ.....</u>	<u>62</u>
<u>31. INTEGRITÀ MORALE DEI DIPENDENTI: DIVIETO DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI</u>	<u>62</u>

<u>32. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO</u>	<u>62</u>
<u>33. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI</u>	<u>62</u>
<u>34. DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE</u>	<u>63</u>
<u>35. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO</u>	<u>63</u>
<u>36. CONTROLLI, SEGNALAZIONI DEL CODICE ETICO</u>	<u>64</u>
<u>37. SANZIONI</u>	<u>64</u>
<u>38. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO</u>	<u>66</u>
<u>39. MISURE SANZIONATORIA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI</u>	<u>66</u>
<u>40. DISPOSIZIONI FINALI</u>	<u>66</u>
<u>INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 D.LGS. 196/2003</u>	<u>67</u>
<u>41. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ODV</u>	<u>67</u>
<u>42. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</u>	<u>68</u>
MODULO SEGNALAZIONE ALL'OdV	69
<u>PARTE SPECIALE.....</u>	<u>70</u>
<u>DESCRIZIONE DEI REATI.....</u>	<u>70</u>
<u>REATI SOCIETARI</u>	<u>70</u>
<u>1. PREMessa</u>	<u>70</u>
<u>2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</u>	<u>71</u>
<u>3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER DEL D. LGS. 231/2001 ...</u>	<u>78</u>
ATTIVITÀ SENSIBILE	78

<u>4. I REATI SOCIETARI - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	
<u>80</u>	
<u>5. AREA DEL FARE</u>	<u>80</u>
<u>6. AREA DEL NON FARE.....</u>	<u>81</u>
<u>7. I REATI SOCIETARI - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....</u>	<u>81</u>
<u>8. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>82</u>
<u>REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO</u>	<u>83</u>
<u>1. DESTINATARI E FINALITÀ</u>	<u>83</u>
<u>2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</u>	<u>83</u>
<u>DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA.....</u>	<u>88</u>
<u>REATI AMBIENTALI.....</u>	<u>89</u>
<u>3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO</u>	<u>96</u>
<u>4. AREE A RISCHIO.....</u>	<u>97</u>
<u>5. DISPOSIZIONI E PRINCIPI SPECIFICI.....</u>	<u>97</u>
<u>6. SMALTIMENTO RIFIUTI</u>	<u>97</u>
<u>REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	<u>98</u>
<u>1. DESTINATARI E FINALITÀ</u>	<u>98</u>
<u>2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI</u>	<u>99</u>
<u>3. RINVIO.....</u>	<u>107</u>

Sezione prima: Parte generale

1. Definizioni

Ai fini del presente modello organizzativo si intendono per:

- Attività sensibile: attività nello svolgimento della quale è teoricamente possibile, da parte di persone appartenenti all'organizzazione della Società, la commissione di uno dei "reati presupposto" di cui al Decreto Legislativo 231 del 2001;
- Codice Etico: insieme di principi e valori formalizzati e adottati dalla ICR S.r.l., per l'esercizio dell'attività imprenditoriale;
- Destinatari del Modello: i soggetti individuati al paragrafo 3, **Sezione Prima, del presente Modello**, i quali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni ivi previste;
- Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Linee guida Ance: le Linee guida predisposte da CONFINDUSTRIA e da ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) per la predisposizione dei Modelli;
- Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo descritto nel presente documento ed i relativi Allegati;
- OdV: Organismo di Vigilanza - l'organismo previsto dalla Sezione Terza del presente Modello;
- Reati Presupposto: i reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ss.mm.ii.;
- Soggetti apicali: coloro che all'interno della Società sono dotati di poteri autonomi e sono, altresì, legittimati ad assumere decisioni in nome e per conto della medesima;
- Soggetti sottoposti ad altrui direzione: coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali;
- Organi sociali: Organo amministrativo e organo di controllo della Società;
- Fornitori e Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche;
- P.A.: Pubblica Amministrazione;
- Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.;
- Incaricato di pubblico servizio: colui che, ai sensi dell'art. 358 c.p., presta un pubblico servizio, ossia un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri che tipicamente derivano da quest'ultima;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da ICR S.r.l.

2. Descrizione dell'azienda

ICR Impianti e costruzioni è una società a responsabilità limitata avente ad oggetto, anche nel più generale ambito del settore dei lavori pubblici:

- i. L'installazione, la costruzione, la manutenzione e la riparazione di impianti elettrici, citofoni, televisivi nonché di impianti speciali;
- ii. L'esecuzione di lavori di terra e di opere in muratura e intonacatura,

impermeabilizzazione, pittura, manutenzione e restauro, controsoffittatura, messa in opera di pareti mobili, pavimenti ed isolanti e, più in generale, l'esecuzione di opere di restauro, manutenzione e ristrutturazione di immobili, anche soggetti a norme di tutela e salvaguardia;

- iii. La realizzazione, la gestione e la manutenzione di impianti tecnologici, di isolamento termico, di ventilazione e di condizionamento, igienici, idrosanitari, del gas, telefonici, radiotelefonici, scale mobili e trasportatori in genere, di impianti pneumatici, di sicurezza, acustici, antincendi, di strade, aeroporti ed impianti ferroviari, di dighe e gallerie, di acquedotti, fognature ed impianti di irrigazione, di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione delle acque, di trattamento di rifiuti ed impianti per la produzione e distribuzione di energia.

Nell'esercizio delle predette mansioni, la Società, onde prevenire reati commessi dai propri funzionari apicali, dipendenti e collaboratori che potrebbero, direttamente e indirettamente, avvantaggiarla e, al contempo, al fine di rendere trasparente la propria attività, ha adottato il presente modello organizzativo con annesso Codice Etico, quale insieme dei principi etici che regolano l'attività aziendale.

La società si impegna a condurre le proprie attività con integrità e con rispetto degli interessi altrui; mantenendo e sviluppando il rapporto di fiducia con tutte le categorie di individui, gruppi o istituzioni comunque interessati all'attività aziendale: i dipendenti, i collaboratori, gli utenti, i fornitori, le istituzioni, le associazioni di categoria, e qualsiasi altro soggetto comunque interessato all'attività dell'Azienda.

L'attuazione del Codice Etico e del Modello organizzativo è demandata all'Amministratore Unico, il quale si avvale allo scopo dell'organo di controllo istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001 ss.mm.ii. (di seguito "ODV").

3. Destinatari

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- Coloro che svolgono, anche solo in via di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo all'interno della Società, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (cosiddetti soggetti apicali);
- I dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti all'altrui direzione);
- Coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano di fatto attività di gestione e controllo della Società. Questa previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale; è così possibile ricomprendere tra gli autori dei reati da cui possa derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio azionista di maggioranza che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale ed il compimento di determinate operazioni, influenzando, di conseguenza, sulla gestione concreta dell'ente; □ coloro

che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, o temporaneo, o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, etc.);

- Coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, etc);
- I fornitori e i partner (anche se in forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

Al momento della stipula di contratti ovvero di accordi con terze parti, la Società informa i propri interlocutori dell'esistenza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, chiedendo loro, altresì, di osservare i principi contenuti all'interno del medesimo Modello e del Codice Etico.

I contratti di nuova stipula che regolano i rapporti con soggetti terzi devono, in ogni caso, contenere apposite clausole che indichino con chiarezza le conseguenze e la responsabilità derivanti dal mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico, dei principi del presente Modello e delle relative procedure.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, con la diligenza massima, le disposizioni contenute nel presente Modello ivi comprese le relative procedure.

4. Il regime di responsabilità amministrativa delle società

In deroga al principio di non imputabilità penale della persona giuridica, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, emanato in esecuzione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce la responsabilità degli Enti per i fatti di reato commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti inseriti nell'organizzazione societaria e, precisamente da:

1. Soggetti apicali, vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente”*;
2. Soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza delle persone operanti in posizione apicale.

In altre parole, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato si colloca, altresì, la responsabilità dell'Ente, nel cui interesse o vantaggio il fatto illecito viene commesso (articolo 5).

La responsabilità dell'Ente è definita dal Legislatore come responsabilità di tipo amministrativo; pur tuttavia, essa nasce da un'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi e concetti propri della sfera penale; il suo accertamento avviene, infatti, nell'ambito di un procedimento penale, disciplinato dalle norme di procedura penale e comporta l'applicazione di sanzioni afflittive.

La responsabilità amministrativa è, inoltre, autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato; l'Ente può essere infatti dichiarato responsabile, anche se l'autore materiale dell'illecito non è imputabile o non è stato individuato (articolo 8) ed anche se il reato è estinto, per cause diverse dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente è esclusa, nel caso in cui l'autore del reato abbia agito, nel suo esclusivo interesse.

La Società è chiamata a rispondere per ogni reato commesso dai soggetti Apicali o sottoposti, ma solo per quelli tassativamente previsti dal Decreto e, segnatamente, per le fattispecie illecite di seguito elencate:

- i. **Reati contro la Pubblica Amministrazione** e, precisamente: (1) corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), (2) corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), (3) corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), (4) istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), (5) concussione (art. 317 c.p.), (6) malversazione in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), (7) indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), (8) indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.); (9) traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); (10) peculato (art. 314, primo comma cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); (11) peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); (12) abuso d'ufficio (art. 323 c.p.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea);
- ii. **Reati contro il patrimonio** mediante frode, vale a dire, (1) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), (2) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), (3) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); (4) frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); (5) frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 2 l. 898/1986);
- iii. **Reati cosiddetti societari**, vale a dire, (1) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), (2) false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), (3) impedito controllo (art. 2625 c.c.), (4) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), (5) indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), (6) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), (7) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), (8) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), (9) omessa comunicazione dei conflitti di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), (10) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), (11) aggio (art. 2637 c.c.), (12) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.); (13) delitto di corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.) (L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto, nel novero dei reati previsti dal D. Lgs. 58/98 (TUF), nel dettaglio, all'art. 173-bis, abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c. La conseguenza di suddetta abrogazione sembra comportare una fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto, dal novero dei c.d. reati

presupposto e, dunque, il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente. Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla dottrina maggioritaria; tuttavia, preme dare atto dell'esistenza di un orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare, ai fini dell'insorgenza della responsabilità dell'ente);

- iv. **Reati in materia tributaria** e, nello specifico, (1) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000); (2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000); (3) emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000); (4) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000); (5) sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000) (art. 25- *quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019); (6) dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); (7) omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); (8) indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) (art. 25- *quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019 e modificato dall'art. 5 d.lgs. 14.7.2020 n. 75);
- v. **Reati contro la fede pubblica** e, precisamente, falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- vi. **Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale, dalle leggi speciali e dalla Convenzione di New York;
- vii. **Reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù**, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi, induzione, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione minorile, distribuzione o pubblicità, anche per via telematica, di materiale pornografico avente ad oggetto minori, sfruttamento di minori ai fini di produzione di materiale pornografico, adescamento e sfruttamento sessuale di minori, cessione e detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori, organizzazione di viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile; delitti di mutilazione degli organi genitali femminili;
- viii. **Reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**; se, commessi nella forma del "reato transnazionale" (fattispecie coniata dalla l. n. 146/2006), vale a dire mediante la commissione del "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: i) i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), ii) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.), iii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), iv) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), v) riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), vi) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.), vii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), viii) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), ix) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 d.lgs. 286/98);

- ix. **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** (fattispecie introdotte in virtù dell'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123);
- x. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (648 c.p., 648-*bis* c.p., 648-*ter* c.p.);
- xi. **Reato di autoriciclaggio** (art. 648-*ter* 1 c.p.).
- xii. **Reati informatici** e, segnatamente, diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*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 o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.) (fattispecie introdotte, in virtù della l. 18.3.2008, n. 48);
- xiii. **Reato** di cui all'art. 1 comma 11 decreto-legge 21.9.2019 n. 105, convertito nella legge 18.11.2019, n. 133 e intitolato "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di **sicurezza nazionale cibernetica**", in caso di violazione degli obblighi ivi previsti;
- xiv. **Delitti di criminalità organizzata** e, specificamente: associazione per delinquere finalizzata alla commissione di più delitti (anche nella forma aggravata, di cui all'art. 452-*octies* c.p., in quanto finalizzata alla commissione di delitti contro l'ambiente), associazioni di tipo mafioso anche straniera, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione finalizzata al

- traffico illecito di sostanze psicotrope o stupefacenti, produzione, traffico o detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- xv. **Delitti contro l'industria e il commercio** e, segnatamente: reati di turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati, mediante usurpazione di titoli di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;
- xvi. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** e, precisamente: reati di messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, della duplicazione abusiva, vendita, detenzione a scopo commerciale, locazione di programmi informatici o di banche dati informatizzate, della duplicazione abusiva, diffusione o trasmissione in pubblico, di opere cinematografiche, di sequenze di immagini in movimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, di mancato assolvimento o di falsa attestazione nell'assolvimento degli obblighi SIAE, nonché di produzione, vendita, importazione, promozione installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato, a scopi fraudolenti, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;
- xvii. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;**
- xviii. **Reati ambientali** e, segnatamente: attività di scarico, emissione o immissione illecita di sostanze pericolose o radiazioni ionizzanti (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. n. 152/2006); attività non autorizzata di gestione di rifiuti (articolo 256, commi 1, lett. a) e b), 3, 5 e 6, D. Lgs. n. 152/2006); inosservanza delle prescrizioni relative ad autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni in materia di gestione dei rifiuti (articolo 256, c. 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006); attività di trasporto di rifiuti in assenza della documentazione prescritta dalla normativa di settore (articolo 258, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26, del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259; spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II, in violazione dell'articolo 1, comma 3, lett. a) b), c) del citato regolamento (articolo 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006); violazioni inerenti il sistema

“SISTRIP” (articolo 260 bis D. Lgs. n. 152/2006); violazioni del regime delle emissioni atmosferiche nell’esercizio di uno stabilimento (articolo 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006); attività di commercio, trasporto o detenzione di talune specie animali e vegetali protette (articoli 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4, legge 150/1992); falsificazioni inerenti i certificati C.I.T.E.S. in relazione a specie protette (articolo 3 bis, comma 1, legge n. 150/1992); impiego di sostanze lesive dell’ozono e dell’ambiente (articolo 3, comma 6, lg. n. 549/1993); inquinamento doloso o colposo provocato da natanti (articoli 8, commi 1 e 2, e 9, comma 1 e 2, D. Lgs. n. 202/2007); uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis c.p.); danneggiamento di un habitat all’interno di un sito protetto (articolo 733 bis c.p.); inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.); disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.); delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-*quinqies* c.p.); traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.); associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei delitti contro l’ambiente (art. 452-*octies* c.p.);

- xix. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- xx. **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 603-*bis* c.p.);
- xxi. **Istigazione al razzismo e alla xenofobia** (legge europea 20.11.2017 n. 167);
- xxii. **Reati previsti in materia di contrabbando**, ai sensi del d.p.r. 23.1.973, n. 43 (art. 25-*sexiesdecies* d.lgs. 231/2001);
- xxiii. **Turbata libertà degli incanti**” ex art. 353 c.p.;
- xxiv. **Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti** art. 353-*bis* c.p..

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei Delitti indicati nel Capo I del Decreto (articoli da 24 a 25-*octies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; l’irrogazione delle sanzioni è, invece, esclusa, nei casi in cui l’ente impedisca, volontariamente, il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26); in tal caso, la non applicazione della sanzione si giustifica, in virtù dell’interruzione di ogni rapporto d’immedesimazione organica, tra l’ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Secondo l’art. 4 del d.lgs. 231/2001, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati, contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001, commessi all’estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità per reati commessi all’estero sono:

- i. Il reato deve essere commesso all’estero, da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, d.lgs. 231/2001 ss.mm.ii.;
- ii. La Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l’azienda può rispondere, solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*nonies* d.lgs. 231/2001 ss.mm.ii., sicché - anche in

ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto per quelle fattispecie, in relazione alle quali la sua responsabilità risulti prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- iv. La società può rispondere, nei casi in cui, nei suoi confronti, non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- v. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito, a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente, solo se la richiesta è formulata, anche nei confronti dell'ente stesso.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: i) sanzioni pecuniarie; ii) sanzioni interdittive; iii) confisca; iv) pubblicazione della sentenza.

i) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano, sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- Determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- Attribuzione, ad ogni singola quota, di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado della responsabilità dell'ente;
- c) dell'attività svolta, per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

ii) Le sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Trattasi, nello specifico, delle seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- b) in caso di profitto di rilevante entità;
- c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente, (in luogo dell'irrogazione della sanzione), da parte di un commissario, nominato dal Giudice, ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

iii) La confisca

È una sanzione applicabile, contestualmente, all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto, generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

iv) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione, nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

5. Le circostanze esimenti

Gli articoli 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 ss.mm.ii. prevedono una forma di esonero dalla responsabilità, sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale, sia quando è commesso da un soggetto subordinato, qualora l'ente dimostri che:

- i. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, Modelli di Organizzazione e di Gestione e Controllo, idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali;
- ii. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- iii. le persone hanno commesso il reato eludendo, fraudolentemente, i modelli di organizzazione e di gestione;
- iv. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'Organismo di controllo.

In relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

È opportuno effettuare, tuttavia, una distinzione:

- a) se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova i punti precedenti;
- b) se il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile, se la commissione del reato è stata resa possibile, dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più nello specifico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del Decreto, per valere quale esimente a norma dell'art. 7, comma 4 del Decreto deve essere:

- efficace e idoneo ad individuare le attività sensibili nel cui ambito possano essere commessi i reati presupposto previsti dal Decreto. A tal fine sarà necessario: i) prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; ii) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV; iii) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello; iv) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare, nonché eliminare, tempestivamente situazioni di rischio anche solo potenziali;
- effettivamente attuato, nel senso che il suo contenuto deve trovare applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. È normativamente prevista una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia, infine,

qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

L'onere della prova si attegga diversamente a seconda del soggetto che ha commesso il reato presupposto:

- Quanto ai reati commessi da un soggetto apicale, l'ente, al fine di poter invocare l'esimente, deve dimostrare, oltre alla sussistenza delle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale abbia commesso il reato *"eludendo fraudolentemente"* il Modello. La Società dovrà, quindi, provare di aver adottato un Modello efficace ai sensi del Decreto e che il soggetto in posizione apicale lo abbia violato intenzionalmente, aggirando fraudolentemente le relative procedure;
- Quanto ai reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può essere sanzionato solo nel caso in cui si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile *"dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*. In base al Decreto l'inosservanza di tali obblighi non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Di conseguenza, in tali casi, allo scopo di invocare l'esimente, dovrà semplicemente provare di avere adottato ed attuato il Modello, mentre sarà l'Autorità Giudiziaria a dover provare l'inefficacia dello stesso.

L'adozione ed efficace attuazione, da parte dell'ente, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in fase anteriore alla commissione del reato, può comportare un'esenzione da responsabilità, purché detto Modello presenti le seguenti caratteristiche (articolo 6, comma 2):

- i. individui la sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- ii. preveda specifici protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- iv. crei obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- v. istituisca un sistema disciplinare idoneo, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La valutazione in ordine all'idoneità ed alla concreta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da parte della Società, è effettuata dall'Autorità Giudiziaria Penale nell'ambito del relativo procedimento.

L'art. 36 del Decreto prevede, infatti, che: *"la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Il procedimento per l'illecito amministrativo è, di regola, riunito al procedimento penale instaurato, nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende (art. 38 Decreto).

Nel contesto dinanzi descritto, l'accertamento della responsabilità della Società avviene attraverso:

- i. la verifica della sussistenza del reato presupposto della responsabilità della Società;
- ii. il sindacato di idoneità sul Modello Organizzativo adottato.

6. Vicende modificative della Società

Gli artt. 28 – 33 disciplinano la responsabilità della Società in caso di vicende modificative, ossia in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Segnatamente, in caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, anche per incorporazione, la Società che ne risulta dovrà rispondere dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione.

In caso di scissione parziale, l'ente scisso risponderà dei reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Ad ogni modo, i beneficiari della scissione, totale o parziale, sono solidamente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tale obbligo riguarda, tuttavia, il valore effettivo del patrimonio netto trasferito a meno che non si tratti di una società al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Quanto alle sanzioni interdittive, esse si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività in relazione al quale il reato è stato commesso.

Infine, in caso di cessione dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. Si rileva che l'obbligazione cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. Le stesse regole si applicano in caso di conferimento di azienda.

7. Le Linee guida di Confindustria e di ANCE

A seguito dei numerosi interventi legislativi, che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa delle società, ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida, per la costruzione dei modelli organizzativi.

L'ultima versione delle linee guida è stata approvata, nell'anno 2021 e tiene conto delle novità legislative, giurisprudenziali e delle prassi applicative, nel frattempo intervenute.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano, nella costruzione dei Modelli, possono essere così schematizzati:

- i. attività di mappatura o individuazione delle aree o processi a rischio;
- ii. predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire il rischio reato attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, ideato da Confindustria sono: i) codice etico; ii) sistema organizzativo; iii) procedure manuali ed

informatiche; iv) poteri autorizzativi e di firma; v) sistemi di controllo e gestione; vi) comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi: i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo); iii) documentazione dei controlli; iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; v) individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in: autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione; vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; vii) obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello adottato che, per converso, deve tener conto, irrinunciabilmente, della concreta e specifica realtà societaria di riferimento.

Si sottolinea, inoltre, la natura dinamica delle anzidette Linee Guida, le quali, nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto, in sede di analisi.

A quelle di Confindustria si aggiungono anche quelle di Ance (Associazione nazionale costruttori edili) che nel marzo 2003 ha approvato, nella sua prima versione, le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”*, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione.

Successivamente, il Ministero della Giustizia, con una nota del 20 dicembre 2013, ha giudicato idonee le linee-guida Ance per l'adozione di un Codice di Comportamento delle Imprese di costruzione finalizzato alla prevenzione dei reati ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, edizione 2013 e, da ultimo, nel 2018 ha concluso l'aggiornamento 2018 della revisione 2013 del Codice di comportamento delle imprese di costruzione finalizzato alla prevenzione dei reati ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; l'aggiornamento 2018 tiene conto delle nuove fattispecie di reato introdotte dal 20 dicembre 2013 al 31 dicembre 2017.

Sezione Seconda: il modello organizzativo aziendale

1. Il modello di organizzazione e controllo della Società

Come anticipato *“infra”* 2, ICR Impianti e costruzioni è una società a responsabilità limitata avente ad oggetto, anche nel più generale ambito del settore dei lavori pubblici:

- L’installazione, la costruzione, la manutenzione e la riparazione di impianti elettrici, citofoni, televisivi nonché di impianti speciali;
- L’esecuzione di lavori di terra e di opere in muratura e intonacatura, impermeabilizzazione, pittura, manutenzione e restauro, controsoffittatura, messa in opera di pareti mobili, pavimenti ed isolanti e, più in generale, l’esecuzione di opere di restauro, manutenzione e ristrutturazione di immobili, anche soggetti a norme di tutela e salvaguardia;
- La realizzazione, la gestione e la manutenzione di impianti tecnologici, di isolamento termico, di ventilazione e di condizionamento, igienici, idrosanitari, del gas, telefonici, radiotelefonici, scale mobili e trasportatori in genere, di impianti pneumatici, di sicurezza, acustici, antincendi, di strade, aeroporti ed impianti ferroviari, di dighe e gallerie, di acquedotti, fognature ed impianti di irrigazione, di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione delle acque, di trattamento di rifiuti ed impianti per la produzione e distribuzione di energia.

I clienti sono individuati principalmente nella Pubblica Amministrazione con cui la Società opera attraverso gare ad evidenza pubblica e, nell’ambito delle sue funzioni, ha acquisito alla data del presente atto, le seguenti certificazioni di sistema:

- ISO 9001 – Qualità;
- ISO 14001 – Gestione ambientale;
- ISO 45001 – Sicurezza sul lavoro;
- ISO 20400 – Acquisti sostenibili;
- ISO 21502 – Project management;
- ISO 30415 – Pari opportunità;
- ISO 37001 – Anticorruzione;
- ISO 39001 – Sicurezza stradale;
- ISO 41001 – Facility approvvigionamento;
- ISO 50001 – Gestione energia;
- ISO-IEC 27001 – Sicurezza delle informazioni;
- ISO 11352 – ESCO;
- Uni PdR 74 – BIM;
- Uni PdR 125 – Parità di genere;
- SA8000 – Etica;
- Ecovadis – Silver Medal;
- FGAS.

Al fine di migliorare la complessiva organizzazione e gestione della Società e di prevenire il rischio di commissione dei reati, che si ritengono astrattamente riconducibili alla propria attività sociale, la Società ha adottato un Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo, classico articolato nelle seguenti componenti:

- un assetto istituzionale e un assetto organizzativo, coerenti con la natura e la dimensione dell'organizzazione, nonché con il tipo di attività svolta (si veda l'oggetto sociale) e tali da (1) garantire lo svolgimento dell'attività sociale nel rispetto della legge; (2) individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio; (3) assicurare una chiara identificazione e circoscrizione delle Funzioni apicali o di vertice; (4) consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni dell'ente;
- il Codice Etico, finalizzato a stabilire i principi etici e le regole di condotta cui si ispirano o devono essere ispirati i comportamenti di tutti i soggetti che operano, per conto e nell'interesse della Società;
- le regole di "corporate governance" in recepimento della regolamentazione societaria rilevante, nonché ogni altra documentazione, relativa ai sistemi di controllo, in essere presso la Società;
- il Sistema di informazione e formazione, avente ad oggetto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- il Sistema disciplinare, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, da parte dei Destinatari;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, mista, facente capo alla società munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale demandare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione adottato e di curarne altresì l'aggiornamento.

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e una Speciale.

La Parte Generale definisce la struttura del Modello di Organizzazione:

- disciplinandone finalità e funzioni;
- istituendo un Organismo di Vigilanza e descrivendo le relative funzioni ed i relativi poteri, nello specifico Regolamento allegato;
- creando un sistema di flussi informativi;
- creando un sistema di informazione e formazione;
- istituendo un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello medesimo.

Le Parti Speciali sono individuate, in relazione alle tipologie di reato, previste dal Decreto, la cui commissione si ritiene astrattamente più verosimile rispetto alle quali ICR S.r.l. può considerarsi, in via potenziale ed eventuale, esposta al rischio di commissione di illeciti in considerazione delle attività svolte.

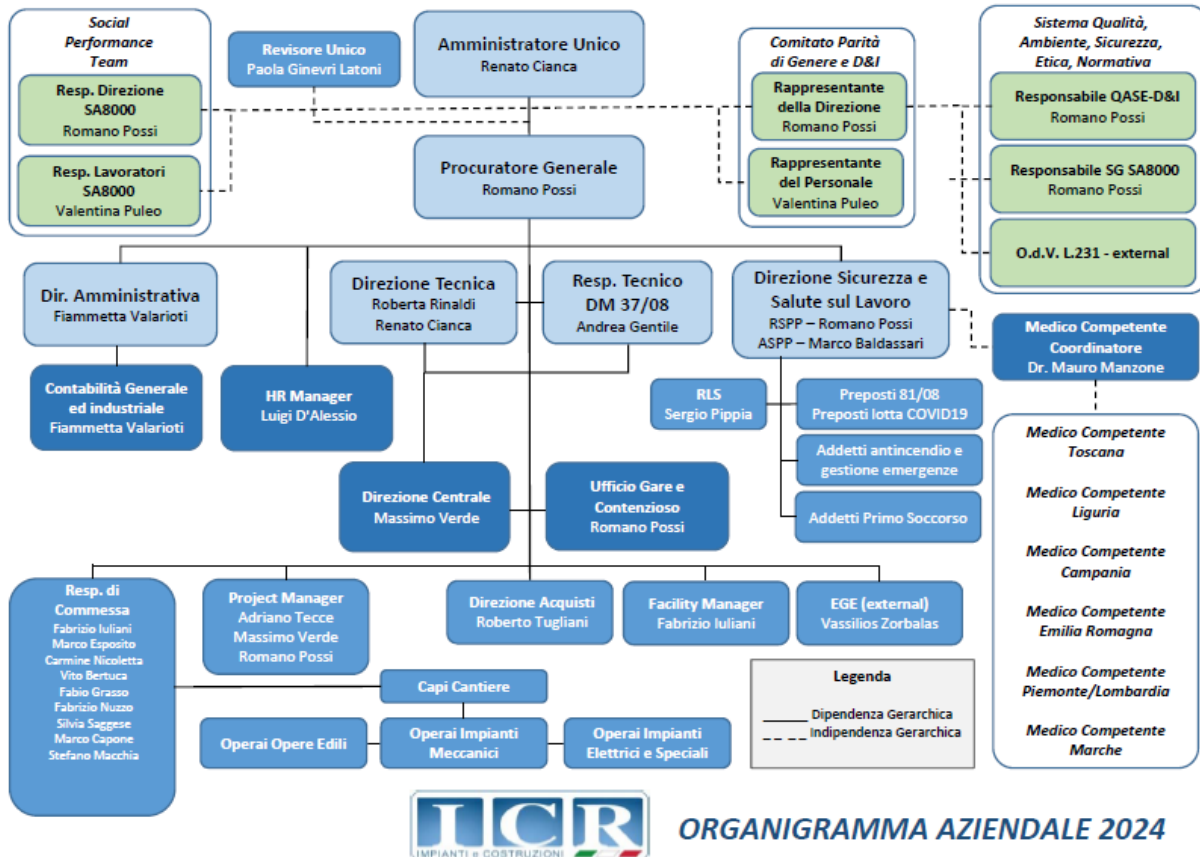
Ciò, naturalmente, non esclude che, nel caso di sopravvenuti mutamenti normativi, destinati ad introdurre nuove tipologie di reato, ai sensi del Decreto, la Società non provveda, prontamente, a rinnovare l'attività di mappatura del rischio e dei presidi organizzativi e di controllo esistenti, al fine di verificare se sussista, all'interno della realtà societaria, un potenziale rischio in ordine alla commissione delle tipologie di reato di nuovo conio.

Gli elementi costitutivi del Modello vengono di seguito riportati:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili – *risk assessment*);
- previsione di principi di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio;
- sistema di controllo di gestione che evidenzia le situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, al fine di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sulla corretta applicazione ed osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza aventi ad oggetto i principali eventi che interessano l'attività aziendale, prestando particolare attenzione alle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi cui è tenuto l'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello. All'AU, ed in generale agli organi apicali, è demandato il compito di verificare la necessità di integrare ed implementare il presente Modello mediante apposite delibere, adottate anche su proposta dell'OdV, attraverso le quali inserire nella Parte Speciale ulteriori tipologie di reato che potrebbero astrattamente riguardare ICR S.r.l. a causa di mutamenti della situazione della Società e dell'evoluzione normativa.

2. L'assetto organizzativo della società

L'assetto organizzativo della Società è strutturato come da organigramma di seguito enunciato:



3. L'organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto, onde poter andare esente da responsabilità, la Società che adotta un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato i presidi ivi previsti, bensì di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione medesimo ad un Organismo societario, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In coerenza con le previsioni di cui al Decreto, l'Amministratore Unico ha provveduto a nominare, in occasione dell'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, un Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, mista.

Nella scelta dei componenti dell'Organismo, la Società ha tenuto conto del fatto che il suddetto Organismo deve essere dotato delle seguenti caratteristiche dell'autonomia ed indipendenza: risultano garantite dalla composizione collegiale dell'Organismo, il quale non deve essere direttamente coinvolto nei processi decisionali demandati all'Organo Amministrativo, sì da poter operare in veste di organo super partes, dotato di un'autonomia operativa e di "budget".

L'autonomia va intesa in senso non meramente formale. Al fine di meglio garantire l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, si prevede

l'ammissione, al suo interno, sia di soggetti esterni, che di soggetti interni alla Società, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque. In particolare, è richiesto che almeno un membro (nel caso in cui i membri complessivi siano tre) o due membri (nel caso in cui i membri complessivi siano cinque) dell'Organismo di Vigilanza siano soggetti esterni alla Società (con tale espressione facendosi riferimento a persone che non abbiano un rapporto lavorativo, fiduciario o contrattuale con la Società).

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni, nonché al "budget" assegnato all'Organo di Controllo, sono demandate all'Organo Amministrativo, sentite le indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutti gli uffici societari senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o documento e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni e riporta, direttamente, all'Organo Amministrativo. Il suo operato non può essere sindacato da alcuna funzione aziendale.

La professionalità è assicurata dalle specifiche competenze professionali, di cui risultano complessivamente dotati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i quali devono essere soggetti, dotati di adeguata professionalità, in materia giuridica, di controllo e di gestione dei rischi aziendali.

E', in ogni caso, garantita all'Organismo di Vigilanza, la possibilità di avvalersi, nell'espletamento delle proprie funzioni, anche dell'ausilio di consulenti esterni, in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro;

La continuità di azione: è assicurata da una duplice circostanza: 1) l'Organismo di Vigilanza deve svolgere il proprio operato presso la Società; 2) esso è legittimato ad avvalersi del supporto delle funzioni aziendali. che, di volta in volta, dovessero risultare necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono, inoltre, possedere adeguati requisiti di onorabilità e non versare in ipotesi di conflitto di interessi.

Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati, sarà fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il cui "curriculum vitae" verrà, brevemente, descritto, nel corso della seduta.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'AU in organo collegiale.

L'Organismo di Vigilanza nominato è chiamato ad esercitare le seguenti funzioni:

- vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Società;
- verifica in merito alla concreta idoneità ed adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato, ossia alla sua reale capacità di prevenire i reati presupposto di cui al Decreto;
- monitoraggio sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e sulla necessità di integrazione e/o modifica

dello stesso, al fine di garantirne una perdurante rispondenza all'organizzazione e/o all'attività aziendale;

- consulenza, finalizzata ad un aggiornamento e/o ad una integrazione o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e del Codice Etico, in ragione di sopravvenuti, mutamenti normativi ovvero di sopravvenute modifiche nell'assetto organizzativo aziendale;
- raccolta, esame e conservazione di tutte le segnalazioni ed informazioni ricevute.

Nell'ambito dell'espletamento delle attribuzioni conferite, è assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di “*reporting*” direttamente, nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dall'Organo Amministrativo o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza trasmetterà all'Amministratore Unico, con cadenza annuale:

- un rapporto scritto, riassuntivo: i) dell'attività svolta, nel corso dell'anno; ii) delle eventuali proposte di aggiornamento e/o di integrazione e/o di modifica dell'attività di mappatura del rischio, di cui al Modello Organizzativo in vigore, nonché delle procedure aziendali in vigore e di ogni ulteriore presidio o prescrizione correlata;
- un piano di attività da effettuare, nell'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza segnalerà, altresì, tempestivamente, all'Amministratore Unico:

- le violazioni del Modello Organizzativo, riscontrate d'iniziativa o su segnalazione, con proposta della relativa sanzione disciplinare da applicare;
- la pendenza di un eventuale procedimento penale, a proprio carico ovvero a carico di altre Funzioni aziendali, iscritto, in ragione della contestazione di una delle fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001, implicante una possibile conseguente iscrizione dell'illecito amministrativo, a carico della Società. Le suddetta linea di riporto, dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico avrà la finalità di agevolare l'espletamento delle seguenti verifiche: i) una verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, intesa come rispondenza dello stesso, alla concreta realtà aziendale ed all'evoluzione della normativa e della giurisprudenza in materia; ii) una verifica sulla concreta idoneità preventiva del Modello di Organizzazione, intesa come capacità di prevenire la commissione dei reati, presupposto della responsabilità amministrativa della società, di cui al d.lgs. 231/2001.

Al fine del corretto ed efficace perseguimento degli obiettivi del Decreto, il Modello prevede specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, aventi ad oggetto le informazioni e la documentazione che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalle singole Parti Speciali del Modello e dai protocolli ivi contenuti.

Difatti, l'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto prescrive che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, debba “*prevedere*

obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli?

L'efficacia dell'attività svolta dall'OdV viene garantita da un sistema di trasmissione delle informazioni e segnalazioni dovute tempestivo, corretto e completo, che coinvolge tutti i Destinatari del Modello in relazione agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello stesso o che, più in generale, appaiono rilevanti ai fini del Decreto.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV, segnalando i fatti che integrano, o possono integrare, una violazione del Modello o delle procedure aziendali adottate.

Gli obblighi di informazione relativi ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni del modello o di situazioni a rischio, sono tenuti ad avvertire senza ritardo i vertici aziendali e l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione, l'AU, e comunque i soggetti posti in posizione apicale, una volta avvisati devono, altresì, immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001.

È necessario informare l'OdV nei seguenti casi:

- conclusione delle verifiche ispettive disposte dalle funzioni di controllo interno (Responsabili di funzione) da cui risultino eventuali responsabilità per i reati presupposto;
- pratiche non in linea con le norme di comportamento delineate all'interno del Modello e del Codice Etico;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- notizie relative all'attuazione del sistema disciplinare, ai procedimenti disciplinari conclusi e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) o ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- comunicazione di provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti della Società o del legale rappresentante, per comportamenti che potrebbero avere violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per ipotesi delittuose rientranti tra gli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, e comunque ogni infortunio con prognosi superiore a 20 giorni), occorse ai dipendenti, addetti alla manutenzione (anche esterni), appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società; in questo caso la segnalazione deve pervenire anche al RSPP;

- segnalazione di incidenti, anche non gravi, che potrebbero comportare lesioni ai dipendenti, addetti alla manutenzione (anche esterni), appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società; in questo caso la segnalazione deve pervenire anche all'RSPP;
- emanazione di provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sopradescritti con le relative motivazioni;

Gli obblighi d'informazione verso l'Organismo di Vigilanza rispondono alle seguenti finalità:

- verificare la concreta idoneità ed adeguatezza del Modello di Organizzazione adottato, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti e sanzionati, ai sensi del Decreto;
- verificare l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. a), del Decreto, vale a dire la sua perdurante rispondenza agli assetti istituzionale e organizzativo societari e/o all'attività aziendale, sì da modificare i contenuti del sistema di gestione e controllo istituito o da introdurre procedure o controlli aggiuntivi o sopprimere strumenti di controllo divenuti inattuabili o ridondanti, in caso di sopravvenuti mutamenti strategici e/o organizzativi;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza, l'eventuale esistenza di processi societari risultati e/o percepiti come privi in tutto o in parte di presidi adeguati, nonché l'eventuale malfunzionamento di istruzioni operative e/o delle procedure esistenti;
- proporre eventuali integrazioni e/o modifiche da apportare al Modello di Organizzazione vigente;
- favorire lo svolgimento della funzione di aggiornamento del Modello di Organizzazione demandata all'Organismo di Vigilanza;
- agevolare l'espletamento dell'attività di vigilanza sul rispetto del Modello di Organizzazione, da parte di tutti i Destinatari, sì da i) verificarne l'effettività, intesa come riscontro della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello di Organizzazione adottato e da ii) accertarne, altresì, le eventuali violazioni, in vista dell'applicazione delle sanzioni disciplinari all'uopo introdotte.

Le segnalazioni di cui al presente Modello dovranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza, tramite la casella di posta elettronica dedicata reclami.sistemi@icrsrl.com sì da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ai sensi del Codice Etico aziendale, è inoltre, in vigore un ulteriore canale informatico di segnalazione rinvenibile sul sito www.icrsrl.com nella sezione **“segnalazione whistleBlowing”** attraverso il quale, fermo l'obbligo di segnalazione sopra richiamato, a carico dei Destinatari del Modello, tutti gli *“stakeholder”* potranno segnalare in maniera anonima ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico ed ogni ulteriore condotta illecita circostanziata, In conformità a quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 279 ss.mm.ii, è fatto divieto:

- di violare le misure a tutela del segnalante;
- di effettuare segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave.

In caso di violazione dei divieti *sub i)* e *ii)*, il responsabile della violazione potrà incorrere in un illecito disciplinare, sanzionabile secondo quanto prescritto dal sistema disciplinare adottato nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (*cf.* art. 6 comma 2 bis lett. d) d.lgs. 231/2001).

È fatto, altresì, divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis d.lgs. 231/2001, può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (*cf.* art. 6 comma 2-ter d.lgs. 231/2001 ss.mm.ii.).

4. Finalità del modello organizzativo adottato dalla società

La Società ha da sempre operato in un'ottica improntata al rispetto della vigente legislazione italiana ed europea, conformandosi alle “*best practice*” internazionali e osservando i principi di legalità, lealtà e correttezza.

La Società, quindi, considera la cultura della legalità un valore da diffondere al proprio interno, ritenendo a tal fine che l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisca un valido strumento di sensibilizzazione affinché, nell'espletamento delle proprie attività, siano applicati comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione di qualunque tipo di reato e, in particolare, di quelli contemplati nel Decreto.

ICR S.r.l. ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ss.mm.ii. ed in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, sulla base dei principi già radicati nella propria cultura di “*governance*” e tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Lo scopo del Modello è di predisporre un sistema strutturato ed organico, costituito da procedure ed attività di controllo (preventive ed “*ex post*”), che abbia come obiettivo primario la riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Ciò viene realizzato attraverso la mappatura delle “*Aree di attività a rischio*” e la conseguente proceduralizzazione delle attività prese in considerazione, rendendo tutto il sistema integrato anche con riferimento ai Sistemi qualità certificati e già implementati in ambito aziendale.

Nella predisposizione del Modello, dunque, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti in azienda, laddove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

I principi contenuti nel presente Modello devono perseguire due principali obiettivi: da un lato, determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente Essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, prevenire ed impedire la commissione del reato, reagendo tempestivamente ed efficacemente in caso di realizzazione.

L'attuazione effettiva del Modello rende consapevoli gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Consulenti e, in generale, i Partner che operano per conto e/o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali e funzionali", di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute all'interno del Codice Etico e del Modello - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti, non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

La Società intende reprimere fattivamente ogni comportamento illecito, anche attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato di tutti gli "stakeholder", comminando a tal fine sia sanzioni disciplinari, sia prevedendo apposite clausole contrattuali volte al rispetto del sistema di compliance.

La Società ha stabilito quindi di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo con lo scopo di:

- promuovere ulteriormente la sensibilizzazione alla gestione corretta e trasparente della Società, al rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica nella conduzione degli affari;
- ribadire come ogni comportamento illecito sia fortemente condannato dalla Società, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici dei quali la Società si fa portatrice ed ai quali essa stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da potere intervenire tempestivamente ove si manifestino situazioni di rischio e applicare, laddove occorra, le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- ingenerare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali in capo all'autore stesso del reato, nonché di sanzioni amministrative in capo alla Società.

5. La metodologia di costruzione del modello organizzativo

Ai fini della predisposizione del Modello, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria e di Ance, si è provveduto a:

- identificare le attività sensibili tramite processo di mappatura dei rischi nell'ambito di specifiche aree aziendali della Società ("*risk assessment*"), conformemente a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lett. a). Costituiscono attività sensibili quelle attività potenzialmente associabili alla commissione di Reati Presupposto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificare i principi etici e le regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, ivi compresa l'adozione del Codice Etico;
- predisporre specifici protocolli/procedure che individuino controlli idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, identificando ed implementando azioni di miglioramento del sistema esistente;
- istituire un Organismo di Vigilanza al quale attribuire specifici compiti di controllo sull'efficace attuazione, effettiva applicazione e corretto

funzionamento del Modello (ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto), con conseguente suo periodico aggiornamento;

- prevedere la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, includendo tutti i Destinatari nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite, svolgendo attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione del presente Modello;
- prevedere l'adozione di un idoneo sistema sanzionatorio, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure e protocolli indicati nel Modello medesimo. Si precisa, inoltre, che ai fini della costruzione del Modello.

Secondo il Modello della Società il sistema di organizzazione deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione, tenendo conto dalle diverse qualifiche e ruoli funzionali;
- regolamentate in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali le attività sensibili affinché in ogni momento possano essere identificate le modalità operative di svolgimento delle attività, i relativi controlli e le responsabilità di chi ha in concreto operato;
- nominare formalmente un Responsabile per ciascuna attività sensibile, di norma coincidente con il responsabile della funzione organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

In particolare vengono perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

- Norme comportamentali: rispetto obbligatorio del Codice Etico adottato dalla Società, e che descrive regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- Definizioni di ruoli e responsabilità: La regolamentazione interna deve individuare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna di esse;
- Procedure e norme interne: Le attività sensibili devono essere regolamentate in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, affinché in ogni momento possano essere identificate le modalità operative di svolgimento delle attività, i relativi controlli e le responsabilità di chi ha in concreto operato;
- Attività di controllo e tracciabilità: Nell'ambito delle procedure devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, periodicità).

6. Estensione del modello in caso di partecipazioni societarie, ingresso in Consorzi e costituzione di A.T.I..

La Società nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche, opera in maniera autonoma, potendo eventualmente anche agire con “*partner*”, nonché mediante la costituzione di “*joint ventures*”.

In siffatto contesto, la Società intende:

- garantire il recepimento del Modello;
- per le ipotesi di “*joint ventures*” e ATI, nelle quali la Società partecipi ma il cui controllo e/o la cui gestione sono affidati a terzi, suggerire e promuovere formalmente l’esigenza di adeguarsi alla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001.

7. Rapporto tra Codice Etico e Modello organizzativo

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico, pur presentando, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico adottato dalla Società è un documento, suscettibile di applicazione sul piano generale, che racchiude l’insieme dei principi di deontologia aziendale, validi anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto, e che la Società riconosce come propri, chiedendone altresì l’osservanza da parte di tutti i destinatari e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello costituisce un insieme di regole, strumenti e procedure, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, se compiuti nell’interesse o a vantaggio dell’Azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

8. L’adozione del Modello

L’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto richiede che il Modello sia un atto di emanazione “*dell’organo dirigente*”. L’adozione dello stesso è dunque di competenza dell’AU, che provvede mediante delibera.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato e/o integrato con delibera dell’organo sociale competente quando:

- siano intervenute elusioni e/o violazioni delle prescrizioni in esso contenute, tali da dimostrarne l’inefficacia e/o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati Presupposto;
- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo, nell’organizzazione o nell’attività svolta dalla Società.

Gli aggiornamenti o le modifiche, siano esse di natura formale o sostanziale, possono avvenire su proposta dell’Amministratore Unico, dell’OdV, ovvero su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali secondo le modalità prescritte nella sezione quinta.

Sezione terza: Il sistema disciplinare e sanzionatorio

1. Introduzione

Il MOG può ritenersi efficacemente attuato solo nel caso in cui sia previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, come espressamente previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto. ICR S.r.l. si impegna, ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) a rendere conoscibile a tutti i propri dipendenti il codice sanzionatorio contenuto nel presente Modello.

A tal fine, la Società realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di questo scopo, come la libera consultazione del MOG, rendendo lo stesso disponibile all'interno della sede legale, oltre che, su richiesta, inoltrandolo via mail o fornendone una copia cartacea.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, purché implementate in modo da garantirne l'osservanza e il pieno rispetto.

Nella determinazione di un sistema sanzionatorio efficace non si potrà comunque derogare ai principi e alle norme contenute all'interno dei CCNL applicabili al personale dipendente della Società.

2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le sanzioni disciplinari irrogabili in presenza di comportamenti contrari alle indicazioni contenute nel Modello ed astrattamente idonei a configurare le ipotesi penalmente rilevanti di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche.

Vengono descritte altresì, le infrazioni previste e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. integrano, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine volti ad accertare le violazioni, e garantisce il diritto di

difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e puntualità nell'applicazione delle sanzioni.

Nell'irrogazione delle sanzioni devono, in ogni caso, essere rispettati i principi di gradualità e di proporzionalità, tenendo conto della gravità dei fatti commessi.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità, della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi comprese quelle poste in essere realizzando comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, deve essere improntata alla valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione e l'eventuale comportamento fraudolento adottato nell'aggirare il Modello;
- il grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrato dall'autore in sede di commissione della violazione, specie con riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione dell'autore dell'illecito all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle mansioni dallo stesso ricoperte;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, è considerata la situazione di recidiva dovuta alla presenza di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, eventualmente in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo "iter" di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario, come meglio specificato all'interno dei relativi Contratti Collettivi Nazionali nella sezione riguardante l'applicazione di sanzioni a seguito di controversie di lavoro.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, oltre che ai vertici aziendali, anche all'OdV che dovrà valutare la sussistenza ed entità della violazione stessa, unitamente alla direzione aziendale coinvolta, sentito il parere dell'AU. L'Organismo è tenuto ad identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'OdV potrà comunicare nomi o circostanze che possano consentire di identificare la fonte delle informazioni ricevute, a meno che ciò non sia espressamente autorizzato dal proponente. L'OdV si adopera per conservare in luoghi sicuri e non accessibili a terzi la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare aziendale del potere disciplinare, che potrà dare corso al procedimento di sua competenza formulando le contestazioni e applicando eventualmente le sanzioni disciplinari ritenute dallo stesso opportune. L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per informare, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, tutti i Destinatari del sistema sanzionatorio delineato nel Modello, in modo da

renderli edotti della sua esistenza, del suo contenuto e del relativo funzionamento.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari eventualmente attivati. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave prevista. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

4. Il sistema sanzionatorio suddiviso per tipologia di dipendenti: Quadri - impiegati

Ai sensi del combinato disposto degli art. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, anche nei confronti di quadri ed impiegati.

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- nella mancata o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dovuta a modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi ai Protocolli inidonee e poco trasparenti, tali da impedire la verificabilità dell'attività stessa;
- nelle condotte di violazione e/o in quelle di elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione e/o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero di impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo e/o dell'accesso alle informazioni richieste e/o alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e/o al sistema delle deleghe;
- nella omessa vigilanza, da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti, circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle predette fattispecie è di tipo esemplificativo e non tassativo.

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti, in ragione della gravità della violazione:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- licenziamenti senza preavviso.

Ove i dipendenti destinatari di un provvedimento disciplinare siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

➤ **Biasimo verbale**

La sanzione del rimprovero verbale potrà essere comminata nei casi di violazione colposa, di lieve entità, dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo e/o di errori procedurali dovuti a negligenza.

➤ **Biasimo scritto**

La sanzione del rimprovero scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a), ovvero nei casi di infrazioni più gravi e preliminarmente alle sanzioni che seguono.

➤ **Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa - fino ad un massimo di quattro ore - potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica accertata, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo (imprudente e/o negligente) possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

➤ **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio**

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino ad un periodo massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa. In caso di recidiva reiterata, tale da dar luogo all'applicazione di più provvedimenti di sospensione (come meglio specificato nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria), il lavoratore può incorrere nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società, tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero mediante impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo e/o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- danneggiamento volontario, o messa fuori opera, di dispositivi antinfortunistici, o di video di sorveglianza aziendale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle infrazioni suscettibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare. È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il

risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti dell'illecito, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5. Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo e delle vigenti norme di legge e del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti, le sanzioni indicate nel precedente punto potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, anche nei confronti dei dirigenti aziendali. Ove i dirigenti siano muniti di procura speciale con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- nella mancata o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dovuta a modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi ai Protocolli inidonee e poco trasparenti, tali da impedire la verificabilità dell'attività stessa;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero mediante impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- nell'inosservanza dell'obbligo d'informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti di cui si abbia prova diretta e certa;
- nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

6. Vertici aziendali: Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte dell'AU, oltre che dei Dirigenti della Società, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere applicati i provvedimenti opportuni tra cui, ad esempio, l'invito di convocare l'assemblea dei soci e, in caso di inottemperanza, provvedere ai sensi dell'art. 2406 c.c..

A seconda della gravità dell'infrazione e su decisione dell'AU, sentito l'OdV, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti all'autore dell'infrazione.

Nei casi più gravi L'AU potrà proporre all'assemblea dei soci di procedere anche alla revoca della carica.

7. Collaboratori e consulenti

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori continuativi, procuratori d'affari, etc.) o dalle controparti contrattuali, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico e dei principi contenuti all'interno del presente Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, anche ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero il diritto di recesso dallo stesso.

L'OdV, in coordinamento con la Direzione di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni i principi e le linee di condotta del presente Modello e del Codice Etico.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti a seguito di comportamenti contrari alle disposizioni del Modello e, più in generale, alla normativa vigente.

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni commesse dai soggetti suindicati, consistenti:

- nella elusione fraudolenta dei principi di comportamento e dei protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, ovvero la violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato presupposto;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione e/o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli e attinente l'incarico, ovvero nell'impedire ai soggetti preposti e/o all'OdV il controllo o l'accesso alle informazioni o ai documenti richiesti;
- mancata, incompleta, non veritiera, o poco trasparente documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la verificabilità della stessa.

Sezione quarta: Formazione, diffusione ed implementazione del Modello

1. Introduzione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, in modo da garantire l'effettiva prevenzione rispetto al rischio di commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto.

Il responsabile di ciascuna funzione apicale ha il compito di dare corso alla divulgazione ed alla corretta applicazione del Modello nei confronti dei soggetti a lui sottoposti; l'AU verifica costantemente che ciò avvenga.

È compito dell'OdV controllare la corretta diffusione ed applicazione del Modello e la cura del programma di formazione da effettuare nei confronti di tutto il personale.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, etc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, etc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale alla capacità di apprendimento del personale;
- il relatore deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare l'apprendimento dei partecipanti.

La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi generali e dei protocolli previsti dal Modello;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare; e) dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La Società, quindi, prevede:

- l'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una sessione informativa, finalizzata all'illustrazione del MOG oltre che di eventuali aggiornamenti e modifiche dello stesso, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti della Società (specialmente quelli in posizione apicale cui è demandato il compito di istruire, nei modi opportuni, i propri sottoposti e di verificare la corrispondenza dei comportamenti

degli stessi rispetto ai principi ed alle procedure contenuti nel MOG, oltre che nel Codice Etico), gli amministratori, e, qualora ciò sia opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;

- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni con i vertici aziendali finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

L'impresa persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una sensibilizzazione continua degli stessi sulle problematiche attinenti al Modello, consentendo a tutti i Destinatari di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali esistenti in merito e di essere così posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi. L'OdV potrà prevedere sessioni di formazione anche online, tramite materiale distribuito via e-mail ai vari dipendenti.

2. Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al presente Modello affinché tutto il personale sia pienamente a conoscenza di quanto ivi contenuto. La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione, per essere efficace, deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- essere trasmessa utilizzando i canali più appropriati e facilmente accessibili ai Destinatari, in modo da fornire le informazioni in tempi utili, e consentire l'invio di eventuali segnalazioni in modo efficace ed efficiente;
- presentare tutte le informazioni necessarie indicandole in modo chiaro e comprensibile, e deve essere, altresì, aggiornata e facilmente accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale, ovvero affissione di un estratto sulla bacheca aziendale.

3. Adozione del modello - criteri di aggiornamento ed adeguamento del modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo attraverso il quale pianifica annualmente, e in modo orientativo, le verifiche e i controlli da effettuare, prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto di altre strutture interne alla Società ed aventi le specifiche competenze relative ai settori aziendali di volta in volta analizzati nonché, con riferimento all'esecuzione di eventuali operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e delle ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli, intralciando il meno possibile l'attività di impresa.

4. Aggiornamento ed adeguamento

L'Amministratore Unico decide in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esito delle verifiche.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'AU circa l'esito dell'attività intrapresa a seguito dell'avvenuto aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, i propri compiti e poteri di impulso in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, infatti, il medesimo organo formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo. Tali indicazioni potranno essere indirizzate anche alle funzioni aziendali a ciò preposte e, nei casi di maggior rilevanza, portate all'attenzione dell'Amministratore Unico.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'AU la decisione in ordine ad aggiornamenti e/o ad adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, ovvero modifiche alla struttura societaria;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo. Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante decisione dell'AU.

Sezione quinta: “*Policy*” aziendale in materia di “*whistleblowing*”

1. Considerazioni introduttive

La legge 179/2017 ss.mm.ii., recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, introduce una specifica disciplina per il settore privato.

L'articolo 2 della legge interviene sul Decreto Legislativo n.231/2001 (di seguito il “Decreto 231”) inserendo, all'articolo 6, una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231 (di seguito il “Modello 231”) le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Inoltre, è recentemente intervenuto anche il D.lgs. 24/2023 (il “*Decreto whistleblowing*”), recante misure per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 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 (di seguito la “Direttiva” ed unitamente al Decreto “*whistleblowing*” la “*Normativa whistleblowing*”).

La Società intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance, nello spirito di dare concreta applicazione all'anzidetta normativa, metterà a disposizione dei segnalanti differenti canali di segnalazione, idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

La presente “*Policy Whistleblowing*” adottata dalla Società è volta, quindi, a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione.

I principi di cui alla “*Policy*” in ogni caso non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti.

2. Destinatari

La presente “*Policy*” si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni “interne”, da chiunque inviate e trasmesse.

I destinatari sono:

- l'Amministratore Unico e gli altri eventuali membri del Consiglio di Amministrazione;
- altri organi della Società;
- i dipendenti della Società;
- i collaboratori, i tirocinanti e i consulenti che prestano la propria attività all'interno della Società;
- tutti coloro che operano direttamente o indirettamente a nome e per conto della Società.

Il Segnalante per come definito dall'art. 2, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 24/23, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, è invitato ad

effettuare la Segnalazione tempestivamente mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. La segnalazione

Per “*whistleblowing*” si intende qualsiasi Segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, di violazioni del Codice Etico (di seguito il “Codice Etico”), del Modello 231 o di tutte le procedure interne adottate dalla Società ovvero di comportamenti, atti od omissioni integranti violazioni delle disposizioni europee rilevanti ai sensi della normativa o della disciplina esterna comunque applicabile alla Società, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le Segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

4. La procedura di segnalazione interna

La procedura di segnalazione degli illeciti definisce i seguenti aspetti:

- il soggetto segnalante (cd. «*whistleblower*»);
- il contenuto delle segnalazioni;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
- la gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità del «*whistleblower*»;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- la conservazione documentale.

Chi propone la segnalazione deve essere testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo, oppure averne contezza tramite informazioni acquisite colleghi o collaboratori subordinati. La conoscenza della condotta illecita non deve essere il frutto di un'attività d'indagine personale, ma deve avvenire causalmente nel corso dell'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

La segnalazione deve concernere condotte illecite, che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, ed è formulata nel precipuo interesse dell'integrità della Società.

Le segnalazioni possono riguardare tra l'altro:

- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del modello ex art. 6 d. lgs. n. 231/2001 ss.mm.ii.;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti in ordine a fenomeni corruttivi;
- misure per la prevenzione della corruzione adottate.

La denuncia scritta deve essere inviata utilizzando l'apposita pagina predisposta dall'impresa sul proprio sito www.icrsrl.com ove in calce alla "homepage" vi è il link "Segnalazione WhistleBlowing" che aprirà il modulo anonimo di segnalazione. La segnalazione deve essere presentata in modo circostanziato e rispettare i seguenti criteri:

- descrizione dettagliata di tutti gli elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione delle funzioni svolte. È necessario, dunque, che le suddette condotte, pertanto, non devono riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi;
- essere presentata in buona fede e non avere un intento meramente ritorsivo nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di una condotta illecita.

4.1. La trasmissione della segnalazione

Nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceverà un numero di protocollo interno riferito esclusivamente alla procedura che verrà annotato in un apposito registro tenuto dal responsabile del procedimento nominato dall'A.U..

Il numero di identificazione è necessario per monitorare l'avanzamento del procedimento di accertamento della segnalazione.

Il modulo di segnalazione viene custodito in un archivio informatico protetto ed accessibile solo all'A.U. e all'OdV.

La segnalazione non produce effetti sulla responsabilità penale e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 c.c..

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.

4.2. Il procedimento istruttorio

La procedura di gestione delle segnalazioni è improntata ai seguenti principi generali:

- gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un «iter» procedurale definito sotto il profilo delle garanzie procedurali e temporali;
- tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tracciabilità della procedura, con la possibilità per il segnalante di ottenere informazioni sullo stato di avanzamento della procedura.

L'OdV e l'A.U. una volta ricevuta la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante, informa della ricezione di tale segnalazione l'organismo di vigilanza. In conformità alle linee guida ANAC sul tema, le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione delle fattispecie di cui all'art. 54-*bis* del d.l.gs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e non saranno trattate ma, in ogni caso, saranno trasmesse all'organismo di vigilanza per le opportune determinazioni. Nella fase istruttoria l'A.U. - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime - verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Acquisita la segnalazione avvia una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile, verranno chieste chiarimenti anche ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano un differimento dei termini di conclusione del procedimento.

Anche nel caso in cui la segnalazione riguardi l'A.U. o l'OdV, il dipendente può inviare la propria segnalazione alla pagina “*Segnalazione WhistleBowing*” a seguito della quale l'OdV effettuerà le valutazioni di competenza.

5. Misure di protezione del segnalante

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al “*Decreto Whistleblowing*” richiamati nel presente Par. 8.1. e al Par. 8.2.

L'A.U. e l'OdV garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, riservandosi l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque attui o minacci di porre in essere:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione che comprende;
- ovvero nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza,

consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibili;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa;
- la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal "Decreto Whistleblowing",

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del "Decreto Whistleblowing", tra esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; e la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

6. Tutela della riservatezza del segnalante

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679», nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 ss.mm.ii. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Ai sensi dell'art. 12, d.l.gs. n. 24/2023 ss.mm.ii. è preclusa la divulgazione del segnalante senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del

GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies*, D.l.gs. n. 196/03 ss.mm.ii..

La riservatezza è:

- coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- nel procedimento disciplinare: a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta all'A.U. e all'OdV, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

7. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal "*Decreto Whistleblowing*";
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal "*Decreto Whistleblowing*";
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al "*Decreto Whistleblowing*";
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dalla normativa) è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria;
- ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8. Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del “*Decreto whistleblowing*”;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 “*Decreto whistleblowing*” e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne all'ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

9. Divulgazione pubblica

Il Decreto “*whistleblowing*” prevede che il Segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente “*Policy*” e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. Relazione periodica e “report”

Nella relazione periodica prevista dal Modello 231, l'OdV provvederà a fornire un “report” riepilogativo delle Segnalazioni eventualmente pervenute tramite i canali di segnalazione adottati dalla Società.

Tale relazione contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

11. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione dedicata del sito internet della Società.

La formazione in materia di “*whistleblowing*” e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

Sezione sesta: Codice etico

1. Premessa

Con il presente Codice Etico aziendale, ICR S.r.l. intende adottare formalmente principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità cui improntare la propria condotta.

Tale impegno è volto a determinare significativi riflessi sul piano della reputazione aziendale, ossia dell'attitudine ad essere pubblicamente riconosciuti come impresa responsabile ed affidabile, che la Società considera un valore determinante per il proprio successo e per la promozione della propria immagine.

2. Ambito applicativo

La diffusione del presente Documento, nonché il controllo circa l'effettivo recepimento dello stesso da parte della Società, verranno assicurati a cura e sotto la responsabilità dello Organismo di Vigilanza istituito con decisione dell'Amministratore Unico del 06 novembre 2020 e confermate con nota 698/2020/RP/rp del 31 dicembre 2020.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero anche al fine di disciplinare gli eventuali rapporti commerciali che la società dovesse intrattenere con soggetti ivi operanti.

Il Codice Etico è vincolante, senza alcuna eccezione, per gli "Organi Societari" (Amministratore Unico e Revisore Contabile), i "Vertici Aziendali" (Direttori area amministrativa e area tecnica, Responsabili di Funzioni e Servizi aziendali) nonché per tutti i Dipendenti, i "Partner Commerciali" (clienti, fornitori, appaltatori, subappaltatori, partner d'affari, ecc.) ed i "Consulenti esterni" (lavoratori non subordinati, intermediari, agenti, ecc.), che costituiscono quindi tutti insieme i "Destinatari" del presente Codice Etico.

La Società richiede anche a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, intrattengono rapporti di qualsiasi genere con essa, una condotta in linea con i principi contenuti nel presente Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza sovrintende al controllo del rispetto del Codice Etico. Ogni Destinatario deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti da tenere.

A tal fine, l'organismo di Vigilanza della Società assicurerà:

- la massima diffusione e l'osservanza del Codice Etico presso i Destinatari;
- il suo costante approfondimento ed aggiornamento, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle norme rilevanti;
- la messa a disposizione di idonei strumenti conoscitivi e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione del Codice Etico;
- l'effettuazione di verifiche immediate, in caso di notizie o sospetti di violazione del Codice Etico, e l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie, in caso di accertata violazione;
- la tutela dell'anonimato dei soggetti che forniscano notizie di possibili violazioni del Codice Etico.

3. I comportamenti non etici

Non sono etici tutti quei comportamenti assunti da chiunque — singolarmente o collettivamente — nell’interesse o a vantaggio della Società, in violazione delle regole della sana e civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

La buona reputazione rappresenta una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione favorisce la fiducia dei soci, la soddisfazione dei clienti, l’attrazione delle migliori risorse umane, la sicurezza dei fornitori, l’affidabilità verso i creditori. Essa altresì favorisce, nei rapporti interni, l’adozione e l’attuazione di decisioni serenamente condivise ed una programmazione, un’organizzazione ed una esecuzione del lavoro senza un rigido esercizio dell’autorità. Nel contempo, l’affermazione solenne di specifici principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nonché in relazione ai diritti ed agli interessi dei soci, dei creditori e dei terzi, è manifestazione dell’impegno di ICR S.r.l. alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito, il “Decreto”). Per le ragioni che precedono, la Società ha ritenuto importante definire con chiarezza i valori che la stessa riconosce e si impegna ad attuare, nonché le responsabilità e le sanzioni per l’inosservanza di tali valori.

4. La struttura del Codice Etico

Il Codice Etico è costituito da:

- principi etici generali, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento per la Società;
- principi specifici di comportamento, che individuano analiticamente le linee guida e le norme alle quali i Destinatari devono conformarsi;
- principi di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- meccanismi di attuazione concreta, comprensivi del sistema di controllo sull’osservanza ed il continuo aggiornamento e miglioramento del Codice Etico.

5. Principi generali

Le attività della Società devono essere svolte nell’osservanza della legge e nel rispetto dei principi di imparzialità, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nei confronti dei soci, dei Destinatari, nonché delle Pubbliche Amministrazioni e degli altri soggetti od enti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività istituzionali e/o strumentali. Tali principi sono qui di seguito esplicitati.

6. Non discriminazione

Nelle decisioni riguardanti gli interlocutori esterni ed interni, ICR S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o ad altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

7. Conflitto di interessi

In tutte le attività svolte ed i rapporti intrattenuti la Società, deve essere accuratamente evitata qualsiasi situazione di conflitto di interessi. Ove tale situazione sia inevitabile, il portatore degli interessi in conflitto deve darne preventiva comunicazione all'organismo di Vigilanza a meno di situazioni note allo stesso ed a tutta la Società. Sussiste un conflitto di interessi, sia nel caso in cui un Organo Sociale o un suo membro oppure un socio, un esponente del Vertice Aziendale o un Dipendente sia portatore di un interesse anche personale in concorrenza con quello perseguito dalla Società, sia nel caso in cui i rappresentanti Partner Commerciali, Consulenti esterni o istituzioni pubbliche o private, abbiano un interesse anche personale in concorrenza con quello di cui siano portatori in relazione alla posizione ricoperta o alla funzione svolta.

8. Riservatezza

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare, diffondere od utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione del titolare di tali informazioni, e comunque nel rispetto delle norme vigenti. I Vertici Aziendali, i Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni devono improntare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how della Società in tutti i settori di attività, anche interna (ad esempio, con riferimento ad informazioni in materie tecniche, finanziarie, legali, amministrative, commerciali, di gestione del personale, etc.). Le disposizioni che precedono valgono in particolare per coloro che vengano in possesso di informazioni confidenziali e rilevanti in ragione dei propri compiti di servizio.

9. Relazioni con i soci

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia piena e consapevole, promuove la parità di informazione e tutela l'interesse proprio, e dei soci rispetto ad eventuali azioni intentate da soci o da coalizioni di soci e volte a far prevalere i loro interessi particolari. La società, inoltre, si adopera affinché le proprie performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente l'investimento dei soci.

10. Valore delle risorse umane

I Vertici Aziendali, i Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni sono un fattore indispensabile per il successo della Società. Per questo motivo ICR S.r.l. tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane allo scopo di migliorarne ed accrescerne l'esperienza e il patrimonio di conoscenze, anche con riferimento all'educazione ed al rispetto della legalità. La Società garantisce, altresì, l'integrità fisica e morale dei suoi Dipendenti, Partner Aziendali e Consulenti Esterni, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle convinzioni ed opinioni personali ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

ICR riconosce la centralità delle risorse umane, nella convinzione che il principale fattore di successo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

Accanto alla formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente, è sviluppata anche la formazione ricorrente rivolta a tutto il personale e finalizzata allo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno, nonché alla piena valorizzazione delle risorse nell'ambito delle attività lavorative.

Nella gestione del personale sono assicurate a tutti pari opportunità, e garantito un equo trattamento, basato su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

In particolare, ICR intende perseguire lo sviluppo della società nel rispetto della sua sostenibilità sociale.

In particolare, s'impegna affinché le condizioni lavorative in azienda e presso i fornitori, subappaltatori e sub fornitori siano sempre migliori.

In quest'ottica, oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, ICR assicura il pieno rispetto dei seguenti impegni in merito ai principi e requisiti dello standard SA8000.

11. Correttezza nei rapporti tra dipendenti

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto. Nei rapporti gerarchici, o comunque implicanti soggezione o disparità di posizioni, l'autorità deve essere esercitata con equità, rispetto e moderazione, evitandone ogni abuso. In particolare, deve essere evitato qualsiasi esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia di dipendenti e collaboratori, e le scelte di organizzazione del lavoro devono sempre salvaguardare il valore dei singoli apporti.

12. I valori etici della società

Nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, ICR promuove la comprensione e la condivisione dei propri valori etici presso tutti i Destinatari, che si impegnano a rispettare i principi comportamentali presenti nel Codice Etico, basati sui valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza,

riconoscendo la centralità delle risorse umane e la responsabilità sociale dell'Azienda.

Ai fini del rispetto e dell'osservanza dei valori etici indicati nel Codice è istituito un Comitato Etico nominato dall'Amministratore Unico.

13. Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'Azienda.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da ICR e dai collaboratori di questa dai quali gerarchicamente dipende.

La grave, persistente violazione delle norme del Codice Etico, infatti, può ledere il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e può condurre ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal contratto collettivo di lavoro applicabile e dai codici disciplinari adottati dall'Azienda, cui il Codice Etico fa riferimento. In ogni caso restano ferme le sanzioni disciplinari/amministrative previste dal C.C.N.L. applicato dall'azienda.

14. Responsabilità

ICR ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative internazionali, comunitarie, nazionali, regionali, provinciali e comunali.

L'Amministratore Unico, i Dirigenti e i dipendenti, nonché gli altri Destinatari, sono pertanto tenuti a rispettare le leggi e le normative vigenti; in nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Azienda in violazione delle stesse.

15. Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti, nonché delle leggi vigenti, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali.

In particolare, l'Amministratore Unico, i Dirigenti ed i dipendenti, nonché gli altri Destinatari, devono agire correttamente, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e gli scopi dell'Azienda.

16. Imparzialità ed uguaglianza

ICR considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione, sia interna che esterna.

Nell'erogazione dei servizi riconosce a tutti eguaglianza di diritti senza alcuna discriminazione per età, sesso, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche,

appartenenze sindacali e credo religioso (se persone fisiche), o per dimensioni, poteri e competenze.

L'Azienda s'impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi.

Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

17. Qualità dei servizi

ICR persegue l'obiettivo di improntare ogni azione in funzione della massimizzazione della sua efficienza ed efficacia ed agisce nel dichiarato proposito di erogare ai propri Utenti servizi di elevata qualità.

In tale ottica, indirizza le proprie attività di ricerca e sviluppo al costante miglioramento degli standards di qualità dei servizi.

I Destinatari del Codice Etico devono quindi fare in modo che ogni azione sia congrua e coerente alla soddisfazione dei bisogni e delle necessità cui è indirizzata e che ogni attività lavorativa venga svolta ricercando tendenzialmente la qualità e l'economicità della gestione delle risorse impiegate.

La trasparenza vuole essere la chiave di lettura di tutti i rapporti che i Destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire informazioni chiare, complete, tempestive e veritiere.

18. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione con l'uso di un linguaggio che deve essere nei limiti delle esigenze tecniche, semplice e di facile comprensione.

Il sistema di verifica e di risoluzione dei reclami deve avvenire attraverso una comunicazione, sia verbale che scritta, costante e tempestiva.

Nella formulazione dei contratti con l'utenza occorre sempre prevedere le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento delle condizioni di pariteticità con il cliente/utente. Quanto sopra nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui alla legge 241/1990 e s.m.i..

19. Etica dei rapporti con i terzi: Rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori

Nei contratti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di servizi è fatto obbligo ai Destinatari di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, non precludendo ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura alla Società;
- adottare nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate in anticipo e trasparenti;

- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costi e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

20. Rapporti con i Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni

Ai Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni viene chiesto di attenersi ai principi ed alle disposizioni contenute nel Codice Etico. Gli accordi con i Partner Commerciali ed i Consulenti Esterni dovranno essere redatti nella forma prescritta dalla Società, e comunque per iscritto, e dovranno essere stipulati prima dell'inizio dell'attività. Nei contratti di collaborazione esterna dovrà essere previsto l'obbligo di attenersi al Codice Etico e stabilire adeguate sanzioni per la sua violazione, quali, ad esempio, la risoluzione del contratto. In ogni caso, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e, comunque, alle capacità professionali ed all'effettiva prestazione eseguita; dovrà, inoltre, essere supportato da idoneo giustificativo (fattura, etc.), propriamente canalizzato e debitamente registrato. I pagamenti non potranno mai essere effettuati in contanti, né ad un soggetto diverso dal rappresentante autorizzato della controparte contrattuale, né in un luogo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

21. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Eventuali finanziamenti a partiti politici sono effettuati da ICR S.r.l. nel rispetto dello statuto sociale e della legislazione vigente. La società si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione o favori indebiti nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

Allo stesso tempo, la Società può aderire a richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e serietà, e nei cui confronti possa escludersi ogni connivenza o condizionamento idonei ad alterare l'attività della Società o pregiudicare il rispetto del Codice Etico.

22. Rapporti istituzionali

I rapporti con le istituzioni pubbliche, diretti alla realizzazione di programmi della Società, sono rivolti a conoscere, approfondire o valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa per la Società a rispondere a richieste informali o ad atti ispettivi o, comunque, a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti per la stessa.

A tal fine, la Società si impegna a rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva. Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza in tali contesti, i contatti con gli interlocutori istituzionali sono tenuti esclusivamente dalle aree funzionali a ciò deputate.

23. Rapporti con la pubblica amministrazione

Nei rapporti con la pubblica amministrazione, ai Destinatari del presente Codice Etico è fatto divieto di:

- promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della P.A. o di altre Istituzioni pubbliche, denaro, beni o, più in generale, utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio, al fine di promuovere e favorire gli interessi propri e della Azienda, ovvero ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio;
- esaminare o proporre opportunità di impiego, che possano in qualche modo avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni Pubbliche o pubblici funzionari, a titolo personale, o procurare in alcun modo utilità agli stessi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalle Istituzioni Pubbliche o da pubblici funzionari.

Le dichiarazioni rese alle Istituzioni Pubbliche e alla Pubblica Amministrazione devono contenere solo elementi assolutamente veritieri, devono essere complete e basate su validi documenti al fine di garantirne la corretta valutazione da parte dell'Istituzione Pubblica e della Pubblica Amministrazione interessata.

Qualora l'Azienda utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso le Pubbliche Amministrazioni, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, nei confronti di tali soggetti e del loro personale si applicano le stesse direttive valide per i dipendenti dell'Azienda. Inoltre, nella scelta di detti consulenti, ICR privilegerà criteri di professionalità, correttezza e competenza, escludendo chiunque abbia rapporti organici o di dipendenza con la medesima, anche indirettamente per interposta persona, o vincoli di stretta parentela.

24. Rapporti con la Magistratura ed Autorità di vigilanza

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Azienda e in considerazione della partecipazione della stessa, si impegnano, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza e legalità, a:

- prestare la massima collaborazione nell'espletamento degli accertamenti, nel corso dell'attività ispettiva eventualmente subita, mettendo a disposizione con tempestività e completezza i documenti che gli incaricati ritengano necessario acquisire;

- non porre in essere, in generale, comportamenti che siano di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella visione e messa a disposizione di documenti).

Nei confronti dell'amministrazione finanziaria, la Società si adopera affinché il sistema amministrativo - contabile sia affidabile ed in grado di rendere noti dati economici e finanziari accurati e dettagliati, al fine di rappresentare in modo chiaro, veritiero e corretto i fatti di gestione, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, legalità e prudenza.

L'Azienda inoltre istituisce ed utilizza idonei strumenti per identificare, prevenire e gestire i rischi di qualsivoglia natura, le frodi e i comportamenti scorretti.

I Destinatari del presente Codice Etico si impegnano, altresì, affinché le rivelazioni contabili, i relativi documenti, e le varie scritture siano sempre fondati su informazioni precise, verificabili ed esaustive.

Le stesse devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento, nel rispetto dei vincoli esterni (norme di leggi e principi contabili), nonché delle politiche, dei regolamenti e delle procedure interne; inoltre, devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

I Destinatari del presente Codice che, sia direttamente o indirettamente, siano coinvolti nella formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste per legge, devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari e delle procedure aziendali, al fine di fornire in generale un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Azienda.

25. Obblighi del personale

Ogni dipendente o collaboratore è obbligato a rispettare il Codice Etico.

Nell'espletamento dei propri compiti essi devono operare con criteri di trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con i colleghi al perseguimento degli obiettivi comuni.

I dipendenti devono agire con lealtà al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste, nonché quelli previsti nel Codice Etico, ed in particolare:

- gestione delle informazioni: il dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni;
- conflitto di interessi: il dipendente deve evitare situazioni che possano generare conflitti di interessi e, nel caso di inevitabilità del conflitto, informarne immediatamente il superiore gerarchico o direttamente l'organismo di Vigilanza;
- adottare, nel loro utilizzo, comportamenti responsabili e in linea con quanto previsto dalle procedure;
- documentare, ove necessario, con precisione il loro impiego;

- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali e dell'immagine societaria che possano essere causa di danno o di riduzioni di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- sfruttare il nome e la reputazione di ICR a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno dell'Azienda e delle informazioni acquisite nel corso delle prestazioni lavorative;
- adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine dell'Azienda;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati, o comunque improprio, di informazioni e notizie riguardanti I.C.R.;
- l'espletamento di mansioni lavorative - anche a titolo gratuito - in contrasto o in concorrenza con l'Azienda.

Inoltre, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, essi improntano la propria attività al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori; assumono nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Infine, considerano la riservatezza principio vitale dell'attività dagli stessi espletata.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al Comitato Etico:

- qualunque violazione – realizzata in ambito aziendale - di norme di legge o di regolamento, ovvero del presente Codice Etico;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

26. Gestione del conflitto d'interesse

I Destinatari, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza, imparzialità e legalità, devono accertarsi che ogni decisione di business sia adottata nell'interesse e a vantaggio della Azienda, e pertanto, devono assicurarsi che siano escluse situazioni di possibile conflitto di interesse tra attività economiche personali e mansioni o ruolo nella Azienda.

Qualora i Destinatari si trovino in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto d'interessi, devono segnalarla per iscritto e tempestivamente al superiore responsabile, affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

27. Conservazione del patrimonio aziendale

E' fatto divieto di utilizzare gli strumenti e le risorse aziendali per scopi o finalità illecite o in contrasto con i principi del Codice Etico.

In attuazione dei valori di legalità e prudenza, i Destinatari sono responsabili della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

28. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

ICR pone particolare attenzione al tema della sicurezza e salubrità del lavoro nonché alla salvaguardia dell'ambiente.

A tal proposito, l'Azienda, in ossequio ai valori di legalità e prudenza, condanna ogni forma di comportamento che possa mettere a rischio la sicurezza e la salute delle persone e l'integrità e la salubrità dell'ambiente, in conformità alle normative comunitarie in materia.

I Destinatari si impegnano inoltre a:

- prendersi cura della salubrità dell'ambiente, che potrebbe essere danneggiato dalle conseguenze derivanti dalle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e ai mezzi forniti dall'Azienda;
- prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e ai mezzi forniti da dall'azienda.
- segnalare al responsabile di settore eventuali anomalie e/o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo dei mezzi di lavoro e dei dispositivi di protezione e, in ogni caso, le altre eventuali condizioni di pericolosità, per sé, per gli altri e per l'ambiente, di cui viene a conoscenza.

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Azienda, si impegnano a non prestare, direttamente o indirettamente, alcun assenso a comportamenti, anche da parte di soggetti terzi, che non siano in attuazione dei principi descritti, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa di detti soggetti.

In particolare essi sono obbligati a segnalare potenziali ed evidenti situazioni di rischio di cui vengono a conoscenza, valutate secondo la diligenza del buon padre di famiglia, affinché l'Azienda sia messa in condizione di intervenire rapidamente per la prevenzione del rischio.

29. Politica per la responsabilità sociale

ICR riconosce che la trasparenza e la comunicazione siano alla base della responsabilità sociale d'impresa. Il dialogo tra i diversi livelli della struttura organizzativa è fondamentale per l'instaurazione di un buon clima interno e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Al personale è riconosciuto il diritto di essere rappresentati ed è agevolata la comunicazione con la direzione aziendale, anche ai massimi livelli.

In quest'ottica, al personale operativo è garantita la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti cui è dedicato un canale comunicativo diretto con la direzione.

30. Relazioni con i dipendenti: Pari opportunità

La Società offre a tutti i lavoratori pari opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti 14 possano godere di un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità, senza discriminazione alcuna. A tal fine la funzione preposte alla gestione del personale dovrà:

- individuare ed implementare i criteri di selezione delle risorse basati sul merito e sulla competenza di natura strettamente tecnico-professionale;
- sviluppare un sistema di selezione, assunzione, formazione, retribuzione e gestione dei dipendenti tale da impedire qualsiasi discriminazione e da favorire una conoscenza personalizzata di ciascuna risorsa;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano costituire il presupposto per discriminazioni politiche, religiose, razziali, o di sesso.

31. Integrità morale dei dipendenti: divieto di comportamenti discriminatori

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica o di mobbing e contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

32. Molestie sul luogo di lavoro

La società esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a molestie, intendendo come tali, a mero titolo di esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro altrui per meri motivi di competitività personale;
- molestie sessuali e comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità ed il pudore della persona.

33. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

È vietato prestare servizio, anche in via occasionale, sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o di sostanze di analogo effetto. È altresì vietato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, anche occasionalmente, consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

34. Diffusione delle politiche del personale

ICR S.r.l. si impegna a diffondere le politiche di gestione del personale a tutti i dipendenti, attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (bacheche, consegna o condivisione di documenti organizzativi e Comunicazioni di Servizio).

35. Attuazione e controllo del codice etico

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali, tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, ICR adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del Codice Etico da parte di qualunque soggetto che agisca in nome e per conto dell'Azienda.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Azienda adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

ICR istituisce un Comitato Etico al fine di:

- agevolare l'integrazione dei valori e comportamenti etici assunti all'interno dei processi decisionali aziendali;
- monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento; suggerire la revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice Etico e dell'aggiornamento di quest'ultimo.

Il Comitato Etico ha compiti consultivi e di indirizzo, ed è composto da soggetti interni all'Azienda nominati dall'Amministratore Unico.

In particolare, l'Organo ha il compito di:

- chiarire, mediante pareri consultivi, il significato e l'applicazione del Codice Etico;
- stabilire e diffondere le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del Codice Etico;
- esaminare le notizie di violazioni ricevute, promuovendo le verifiche più opportune;
- tutelare, contro eventuali ritorsioni, coloro che segnalano comportamenti non corretti;
- comunicare i risultati delle verifiche alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle misure più opportune;
- individuare, d'intesa con la struttura aziendale competente, programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice Etico e degli aggiornamenti di quest'ultimo;
- proporre all'Amministratore Unico eventuali modifiche/integrazioni del Codice Etico;
- informare annualmente l'Amministratore Unico sull'attività svolta.

Nello svolgimento della propria attività, il Comitato Etico si avvale del supporto operativo delle competenti strutture aziendali.

36. Controlli, segnalazioni del codice etico

ICR adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti dei soggetti che agiscono per l'Azienda o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento del Codice Etico.

L'Azienda diffonde, a tutti i livelli, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dell'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

A tal fine, l'Azienda promuove una positiva attitudine ai controlli da parte del Comitato Etico a tutti i livelli.

Per "controllo interno" si intende ogni strumento necessario o utile ad indirizzare, gestire e verificare le attività che si svolgono all'interno dell'Azienda, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, attraverso l'insieme delle attività di verifica che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

Pertanto, tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e violazioni del presente Codice Etico, da chiunque proveniente, al responsabile di settore, che informerà direttamente al Comitato Etico, che avrà a sua volta l'obbligo di garantire la riservatezza della segnalazione.

L'Azienda tutelerà gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possano andare incontro per avere riferito comportamenti non corretti, fatti salvi gli obblighi di legge.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate e/o mendaci saranno soggetti a sanzioni.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice Etico, da parte dei suoi Destinatari, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e potrà determinare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "grave inadempimento" si intende, ai fini del presente Codice Etico, un comportamento persistente di violazione del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione, dal quale derivino sanzioni a carico dell'Azienda.

37. Sanzioni

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede che debba essere definito un adeguato sistema sanzionatorio nel caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e nel M.O.G..

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico costituirà illecito disciplinare o inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni

conseguente effetto di legge e di contratto. Darà inoltre diritto all'Azienda di applicare le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate nel caso di violazione rilevata saranno proporzionate alla gravità delle stesse e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda che ricorra dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante all'Azienda, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

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

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto delle norme di seguito indicate: Cod. Civ, Statuto dei Lavoratori, Legge n. 604/1966 e s.m.i., C.C.N.L..

Tutti i dipendenti, l'Amministratore Unico, i collaboratori, i fornitori, i consulenti anche esterni, nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con l'Azienda e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del presente Codice Etico.

Ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., le sanzioni previste potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti dei Destinatari che pongono in essere illeciti disciplinari derivanti, ad esempio, da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli vigenti, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza da parte dei responsabili di settore sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni previste dalle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il

controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione, nei riguardi dei soggetti preposti, ivi incluso l'OdV.

38. Misure disciplinari nei confronti dei destinatari del codice etico

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà determinare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

La ripetuta violazione delle procedure interne, da parte del responsabile di settore, che sia diretta in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., potrà giustificare il suo licenziamento.

L'Azienda si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto.

I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali. Sono esclusi anche trattamenti duri e inumani.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del responsabile di settore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Azienda può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Si intendono in questa sede riprodotte e trascritte le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile dall'Azienda.

39. Misure sanzionatoria nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni, lavoratori autonomi e/o fornitori di ICR valgono le seguenti disposizioni.

Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti che risulti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Azienda.

40. Disposizioni finali

Il Codice etico entrerà in vigore contestualmente all'approvazione dell'A.U..

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con l'Azienda, è tenuto ad informarne tempestivamente, per iscritto e in forma non anonima, il Comitato Etico, utilizzando anche la casella di posta elettronica creata a tale scopo: reclami.sistemi@icrsrl.com.

Informativa ai sensi dell'art. 13 d.lgs. 196/2003

ICR titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 d.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., tratterà i dati personali acquisiti mediante la segnalazione, esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati ed in seguito conservati prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni anonime, il conferimento dei dati del segnalante è facoltativo ed un rifiuto di quest'ultimo in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di I.C.R. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e ICR, mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

I dati forniti dal segnalante devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti dal segnalante non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

ottenere indicazione dell'origine dei propri dati, nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;

ottenere l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione, in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;

opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'OdV responsabile del trattamento, a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art. 29 del D.lgs. 196/2003, tramite posta elettronica ovvero tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza.

41. Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il responsabile di funzione (Ufficio/sezione) nella propria casella e-mail identificata.

Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne dell'Azienda per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove nel caso, la segnalazione o richiedendo all'Azienda di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'Amministratore Unico

42. Archiviazione della documentazione

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una directory protetta da credenziali di autenticazione conosciute dal componente dell'OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV e dall'Amministratore Unico.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, in coerenza con quanto già enunciato nella presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato, il cui accesso è consentito al componente dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

Modulo Segnalazione all'OdV

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, ovvero della violazione o dell’esclusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o Codice Etico di I.C.R

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:

DESCRIZIONE DI DETTAGLI DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE

NOME

COGNOME

UNITÀ ORGANIZZATIVA

TELEFONO

E-MAIL

DATA: _____

FIRMA: _____

PARTE SPECIALE
DESCRIZIONE DEI REATI
Reati societari

1. Premessa

Sono destinatari (in seguito “Destinatari”) della presente Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di ICR e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

L’Amministratore Unico (soggetto apicale);

i dipendenti di ICR (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Speciale, i seguenti soggetti esterni (in seguito “Soggetti Esterni”):

i collaboratori, i consulenti e in generale i Soggetti Esterni che svolgono attività di lavoro autonomo, nella misura in cui essi operano nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse dell’Azienda;

i fornitori e gli utenti che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse di I.C.R

La presente Parte Speciale del Modello ha dunque l’obiettivo di indirizzare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari, al fine di prevenire il verificarsi dei reati societari di cui all’articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, essa ha lo scopo di:

illustrare le fattispecie di reato riconducibili alla famiglia dei reati societari di cui all’articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001;

individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che ICR pone in essere in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, l’Azienda ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato richiamati al punto precedente;

riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del Modello (riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);

illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dall’Azienda a fini di prevenzione dei rischi-reato in esame, che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;

fornire all’Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che L’OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la stessa descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

2. Le fattispecie di reato rilevanti

L'articolo 25-ter, comma 1 D.Lgs. 231/2001, inserito dall'articolo 3 D.Lgs. 61/2002, nel richiamare le fattispecie dei reati societari previsti dal codice civile, dispone che: "... se commessi nell'interesse della società, da 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, si applicano..." le sanzioni pecuniarie definite in forma edittale per fattispecie di reato.

Il richiamo dei reati societari così operato, determina effetti rilevanti in tema di definizione delle fattispecie di reato imputabili agli enti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, poiché:

per alcuni reati è difficile configurare una condotta che possa essere rilevante in quanto: "... commessi nell'interesse della società..";

altre fattispecie sono "caricate" di ulteriori elementi descrittivi che limitano le ipotesi di responsabilità amministrativa configurabili in capo agli enti: in particolare, elencando quali soggetti attivi dei reati societari gli amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza, è ristretta l'applicabilità di talune fattispecie (.per i reati comuni) o perfino esclusa (per le ipotesi di reati propri di soggetti diversi da quelli elencati).

Inoltre, l'esplicito richiamo del comma 1 del citato art. 25 ter alle sole "sanzioni pecuniarie", come conseguenza dell'insorgere della responsabilità in esame, elimina l'applicabilità delle sanzioni interdittive e delle relative misure cautelari.

Si riproduce, di seguito, per comodità, il testo dell'art. 25 ter, D.L.gs 231/01:

"In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, se commessi nell'interesse della società, da 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, si applicano le seguenti sanzioni pecuniarie.

a) per la contravvenzione di false comunicazioni sociali, prevista dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centocinquanta quote;

b) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;

c) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, terzo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;

e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentotrenta quote;

f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;

g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;

h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;

- i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;*
- l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;*
- m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote;*
- n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote;*
- o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;*
- p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;*
- q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote;*
- r) per il delitto di aggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629bis del codice civile la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;*
- s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.*

Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

I reati societari così richiamati, per comodità espositiva, sono raggruppati in tre tipologie:

A. Le falsità

artt. 2621 e segg. c.c. False comunicazioni sociali

La tutela penale del capitale sociale e del patrimonio

art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti

art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve

art. 2629 c.c. Operazione in pregiudizio ai creditori

art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale

C. Altri illeciti

art. 2637 c.c. Aggio

art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Per ogni tipologia di reato individuata, è qui di seguito riportata la lettera degli articoli del Codice Civile che vengono in rilievo, accompagnata da una sintetica illustrazione del reato.

A. Le Falsità

Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali

“Salvo quanto previsto dall'articolo 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché

oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione e' imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti con l'arresto fino a due anni."

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi terzo e quarto, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore; direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 2622 c.c. False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori

"Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato, a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, la pena per i fatti previsti al primo comma è da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d'ufficio.

La pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al terzo comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori."

Il nocumento si considera grave quando riguardati un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT, ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è esclusa invece se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all' 1 per cento.

In ogni caso, il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi settimo e ottavo, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Si realizza il delitto di false comunicazioni sociali qualora un soggetto investito di una carica sociale, ivi compresi il dirigente preposto alla redazione di documenti contabili societari, espone intenzionalmente nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, fatti non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società (o del gruppo al quale essa appartiene), con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico; ovvero omette, con la stessa intenzione, informazioni sulla situazione la cui comunicazione sociale è imposta dalla legge.

In riferimento all'art. 2621 c.c. si precisa, tra l'altro, che l'esposizione dei fatti, cui si riferisce la norma, deve aver ad oggetto fatti materiali falsi. Tra questi ultimi, rientrano anche le "valutazioni", vale a dire le stime che caratterizzano la maggior parte delle voci di bilancio e che rispondono ad una pluralità di considerazioni fondate su elementi di varia natura. In buona sostanza, si tratta di un mendacio attinente a dati storici.

I fatti materiali falsi, ancorché oggetto di valutazione, devono essere idonei a trarre in inganno i destinatari della situazione economica patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. In altre parole, la fraudolenza, che in passato rilevava solo come elemento psicologico del reato, rileva ora sul piano dell'attitudine ingannatoria della condotta.

Si rileva altresì che la condotta cui si riferisce la norma in commento riguarda sia il comportamento attivo che quello omissivo. Pertanto, diventa penalmente rilevante ogni condotta che comporti un occultamento di comunicazioni imposte dalla legge.

Quanto sino ad ora esposto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche nel caso di bilancio consolidato.

Oggetto materiale del reato sono i bilanci, le relazioni, nonché le altre comunicazioni sociali, previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico. Riguardo a queste ultime, la dizione della norma manifesta la volontà del legislatore di espungere dalla fattispecie le comunicazioni interorganiche e le comunicazioni con unico destinatario, pubblico o privato.

Tra le prime (comunicazioni interorganiche) rientrano tutte le comunicazioni che si verificano tra diversi organi della società, tipicamente tra organo d'amministrazione ed organo di controllo. Si pensi, ad esempio, alle falsità nel progetto di bilancio e nella relazione, di comunicati dagli amministratori al Collegio sindacale, ex articolo 2429 cod. civ..

Tra le seconde, ovvero tra le comunicazioni con unico destinatario, si pensi, per i soggetti privati, alla falsa situazione patrimoniale relativa alle condizioni economiche della società, presentata dagli amministratori a istituti di credito, al fine di ottenere finanziamenti. Riguardo ai soggetti pubblici, invece, va precisato che, tra questi, non vi rientra l'Amministrazione tributaria. Infatti, vi è un'alternatività tra false comunicazioni sociali e dichiarazione dei redditi o IVA fraudolenta o infedele.

La norma prevede che deve trattarsi di comunicazioni sociali previste dalla legge. Pertanto, non rientrano nella fattispecie criminosa, ad esempio, gli atti interni e le interviste.

In ordine alla pena e con riferimento all'articolo 2621c.c., presupposto indefettibile per la sua applicabilità (arresto sino a due anni) è che il soggetto tenga intenzionalmente un comportamento che, seppur non produttivo di danno per alcuno, sia anche solo suscettibile di potenziale pericolo. Ciò, ovviamente, viene disposto al fine di fornire massima tutela alle esigenze di "trasparenza societaria".

La condotta descritta, per essere incriminabile, deve comunque essere sorretta dal dolo, consistente nell'intenzionalità dell'agente di trarre in inganno in ordine all'effettiva situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, unita al proposito di conseguire un ingiusto profitto per sé o per altri.

A quanto sino ad ora esposto, deve tuttavia aggiungersi che il comportamento dell'agente è punibile solo nel caso in cui le informazioni false od omesse, siano rilevanti e tali da alterare in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene.

La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano variazioni del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%.

In ogni caso, il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% da quelle corrette.

La fattispecie dell'art. 2622 cod. civ. si distingue da quella del precedente articolo 2621 cod. civ. solo per il fatto che si tratta di un delitto in cui il comportamento del soggetto agente è perseguibile solamente se comporta un danno per la società, per i soci o per i creditori.

Ulteriore elemento di diversità va rilevato nella pena, che è differente a seconda che la società sia quotata in borsa o meno.

Nel primo caso il reato è procedibile d'ufficio, e la pena varia da 1 a 4 anni. Nel secondo caso il reato è invece perseguibile a querela di parte, e la pena varia da 6 mesi a 3 anni.

Per gli altri elementi caratterizzanti la fattispecie incriminatrice del reato si rimanda alle considerazioni già svolte sub art. 2621 c.c.

Da ultimo, si evidenzia che le pene per entrambi i reati sono state inasprite con la Legge 28 dicembre 2005 n. 262.

Art. 2623 c.c. Falso in prospetto

“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 ad indurre in errore i suddetti destinatari è punito, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino ad 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.”

Il reato in oggetto, ora descritto nell'articolo 173 bis, comma 1, D.Lgs. 58/98 (mentre l'art. 2623 cod. civ. è stato espressamente abrogato), risponde all'esigenza sentita dal legislatore di distinguere il comportamento di chi falsifica i "prospetti" e i "documenti", da quello che ha per oggetto le comunicazioni sociali, di cui ai precedenti articoli 2621 e 2622 cod. civ..

Il legislatore non ha attuato un coordinamento tra l'art. 173 bis e il D.Lgs. 231/01: pertanto, al momento dell'approvazione della presente Parte Speciale il reato di falso in prospetto non è rilevante ai fini della redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e non sarebbe stato in ogni caso rilevante per l'Azienda, in quanto non soggetta alla disciplina del D.Lgs. n. 58/98.

Oggetto del delitto in commento sono, infatti, i prospetti richiesti ai fini della sollecitazione dell'investimento (art. 94, D.Lgs. n. 58/98) o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati (art. 113, D.Lgs. n. 58/98), ovvero dei documenti da pubblicare in occasione di offerte pubbliche di acquisto (OPA), o di scambio (OPS), redatti con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, esponendo false informazioni idonee ad indurre in errore o ad occultare dati o notizie.

Soggetto attivo del reato può essere chiunque rediga materialmente i menzionati documenti esponendo false informazioni od occultando dati e notizie con intenzione fraudolenta.

Nel novellato articolo 173 bis del Testo Unico Finanza, rispetto alla precedente formulazione dell'art. 2623 cod. civ., è rimasta la sola formulazione dell'ipotesi delittuosa, che prevede la reclusione da uno a cinque anni.

La circostanza che la fattispecie tipica di reato, abrogata nel codice civile, sia stata riproposta nel TUF lascia supporre che il legislatore non l'abbia reinserita tra i reati societari ex D.Lgs. 231/2001 per una mera svista.

Art. 2624 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione

“I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, 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 delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

La fattispecie si concretizza allorché i responsabili della revisione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, con l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni stesse, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle suddette comunicazioni. Non è ancora pienamente appurato se la fattispecie sia applicabile solo alle società per le quali la revisione è obbligatoria per legge oppure è estensibile alle ipotesi di "revisione volontaria", cioè la revisione adottata per particolari motivi di trasparenza nei confronti degli azionisti e del mercato. La sanzione è più grave se la condotta ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni.

Soggetti attivi sono, appunto, i responsabili della società di revisione (reato proprio), ma i componenti degli organi di amministrazione e di controllo della società ed i suoi dipendenti possono essere coinvolti a titolo di concorso nel reato. E', infatti, ipotizzabile il concorso eventuale, ai sensi dell'art. 110 c.p., degli amministratori, dei sindaci, o di altri soggetti della società revisionata, che abbiano determinato o istigato la condotta illecita del responsabile della società di revisione.

Inoltre, l'art. 35 della legge 262/05 ha previsto l'introduzione di due autonome figure delittuose riguardanti l'attività di revisione contabile, inserite nel TUF, agli artt. 174 bis e 174 ter. Tali norme dovranno essere coordinate con la disciplina del codice civile (art. 2624, Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione; art. 2635, Infedeltà a seguito di dazione o promessa), non abrogate dalla Legge sul risparmio.

Ne deriva un sistema "a doppio binario", nell'ambito del quale reati aventi un medesimo fatto tipico vengono distinti a seconda che riguardino società di revisione soggette alla disciplina TUF o meno.

Art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

“Gli amministratori, i direttori generali, 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 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."

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, (A.V.C.P.-A.G.C.M.) al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima. La nuova figura di reato risponde all'esigenza di coordinare ed armonizzare le fattispecie riguardanti le numerose ipotesi, esistenti nella disciplina previgente, di falsità nelle comunicazioni agli organi di vigilanza, di ostacolo allo svolgimento delle funzioni, di omesse comunicazioni alle autorità medesime.

3. Le attività sensibili ex art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al rischio di commissione dei reati illustrati nel paragrafo precedente (di cui all'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/01) e ritenuti rilevanti a seguito del "risk assessment" eseguito internamente, I.C.R valuta come "sensibili" le attività poste in essere per mezzo dei Destinatari della presente Parte Speciale, anche eventualmente in collaborazione con i Soggetti Esterni:

PROTOCOLLO

Ref	Unità organizzativa responsabile dell'attività sensibile	Attività sensibile	Descrizione esemplificativa delle modalità attraverso le quali potrebbe essere commesso il reato
fase_1	Amministrazione, Controllo e Gestione	Gestione finanziaria	Modifica dolosa delle risultanze contabili al fine di: - generare una falsa rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria, attraverso l'inserimento di voci

			<p>di bilancio inesistenti o di valori difformi da quelli reali;</p> <ul style="list-style-type: none"> - generare riserve occulte o fondi “neri”; <p>disapplicare i criteri dettati dalla legge e di principi contabili generalmente accettati generando la sopravvalutazione o sottovalutazione delle poste di bilancio;</p> <ul style="list-style-type: none"> - determinare mancata corrispondenza tra i criteri di valutazione relazionati e le valutazioni effettuate in bilancio.
fase_2	Amministrazione, Controllo e Gestione	<p>Predisposizione del bilancio e nota integrativa di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge</p>	<p>Modifica dolosa delle risultanze contabili al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - generare una falsa rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria, attraverso l'inserimento di voci di bilancio inesistenti o di valori difformi da quelli reali; - determinare mancata corrispondenza tra i criteri di valutazione relazionati e le valutazioni effettuate in bilancio.
fase_3	Amministrazione, Controllo e Gestione	<p>Gestione dei rapporti con l'Amministratore Unico. Redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui lo stesso potrebbe esercitare il controllo.</p>	<p>Impedimento dello svolgimento di contratti da parte dell'Amministratore Unico, mediante azioni {indisponibilità agli appuntamenti, ritardo o mancata consegna di documentazione richiesta, o mancata disponibilità a fornire la documentazione, ecc) od omissioni (di informazioni, dati, documenti, ecc).</p>

Le associazioni logiche di dettaglio tra le attività sensibili e i reati presupposti, metodologicamente propedeutiche alla valutazione dei protocolli di controllo, sono presentate dettagliatamente nella documentazione di agevole consultazione e sempre disponibile presso la segreteria dell'Amministratore Unico di ICR.

4. I reati societari - Principi generali di comportamento

In questo paragrafo sono indicate le regole generali di comportamento desiderato (Area del fare) o divieti specifici (Area del non fare) che i Destinatari della presente Parte Speciale del Modello devono rispettare, conformando ad essi la propria condotta nel porre in essere le attività sensibili sopra rilevate. Tali principi riprendono, specificandole o, se del caso, integrandole, le norme del Codice Etico calate a livello dei rischi-reato individuati. In forza di apposite pattuizioni contrattuali dichiarazioni unilaterali, i principi in esame possono applicarsi anche ai Soggetti Esterni coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili identificate.

5. Area del Fare

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformemente alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ai principi contabili di riferimento, alle norme del Codice Etico, ai principi generali di comportamento enucleati sia nella Parte Generale che nella Parte Speciale del presente Modello, nonché ai protocolli (e alle ulteriori procedure organizzative esistenti) a presidio dei rischi-reato individuati.

I Destinatari della presente Parte Speciale devono:

tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire all'Amministratore Unico ed ai terzi una informazione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria di ICR;

osservare tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

assicurare il regolare funzionamento dell'Azienda, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge;

effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frappendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate; nel corso dell'attività ispettiva, eventualmente subita, prestare da parte dei funzionari e delle articolazioni organizzative ispezionate la massima collaborazione all'espletamento degli accertamenti, mettendo a disposizione con tempestività e completezza i documenti che gli incaricati ritengano necessario acquisire;

6. Area del Non Fare

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, considerati individualmente o collettivamente, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previsti dall'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi, ai protocolli e alle procedure organizzative esistenti previste o richiamate dalla presente Parte Speciale.

Anche al fine di realizzare i comportamenti desiderati di cui sopra, I.C.R. fa espresso divieto ai Destinatari della presente Parte Speciale di:

rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di ICR.

omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della ICR.

illustrare i dati e le informazioni in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'Azienda e sull'evoluzione della sua attività;

porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dell'Amministratore Unico;

omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle predette autorità;

esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie dell'Azienda;

porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti);

pubblicare o divulgare notizie false, o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio attraverso il bilancio d'esercizio o comunicati stampa in relazione ad eventi che possono avere impatto sul valore dell'Azienda.

7. I reati societari - Protocolli a presidio dei rischi-reato

Ai fini dell'attuazione delle regole comportamentali e dei divieti elencati nel precedente paragrafo, devono essere rispettati i protocolli qui di seguito descritti posti a presidio dei rischi-reato sopra identificati (articolo 25-ter del D.Lgs. 231/2001 ss.mm.ii.).

I protocolli a presidio dei rischi-reato, sono consultabili e sempre disponibili presso l'Ufficio dell'Amministratore Unico.

I Destinatari della presente Parte Speciale del Modello, oltre a rispettare le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico, devono compiere le attività previste nei Protocolli di controllo di cui sono responsabili e nell'ulteriore documentazione adottata in attuazione dei principi di riferimento previsti nella presente Parte Speciale.

8. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di fornire all'Organismo di vigilanza gli strumenti per esercitare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale dell'efficace esecuzione dei controlli previsti dal Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, di seguito sono descritti i flussi informativi che devono essere a questi assicurati.

Lo strumento di comunicazione è rappresentato prevalentemente da un messaggio di posta elettronica da inviarsi, a cura dell'Amministratore Unico, all'indirizzo info@icrsrl.com corredato dal flusso informativo cui si riferisce la comunicazione.

Reati in materia di sicurezza sul lavoro

1. Destinatari e finalità

Sono Destinatari della presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di ICR e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

l'Amministratore Unico;

i dipendenti dell'Azienda (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

Questa Parte Speciale del Modello ha l'obiettivo indicare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari e di indicare i protocolli di controllo adottati al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui all'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, essa ha lo scopo di:

illustrare le fattispecie di reato riconducibili alla famiglia dei reati di cui all'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/2001;

individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che ICR pone in essere e che, secondo un approccio di *risk assessment*, ritiene inerenti e rilevanti ai rischi-reato richiamati al punto precedente;

riprendere e specificare, ove possibile, al livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del Modello (riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici);

illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dall'Azienda a fini di prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare per una corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;

fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi che L'OdV deve ricevere dai responsabili di settore; (II) la stessa descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

2. Le fattispecie di reato rilevanti

L'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001 ss.mm.ii., rubricato "*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" è stato introdotto dalla legge del 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, emanato in attuazione della delega conferita al governo dall'art. 1 della citata legge.

E' opportuno ricordare che la materia della Sicurezza sul lavoro, così come quella ambientale, erano già state oggetto della delega contenuta nella legge 300/00, la quale, però, non aveva trovato attuazione nel D.Lgs. 231/01.

La legge 123/07, dopo sette anni dal conferimento della prima delega, ha introdotto i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme poste a tutela della sicurezza e salute

dei lavoratori, tra quelli che potrebbero far sorgere la responsabilità in capo all'Azienda.

Si evidenzia che i reati citati hanno natura **colposa**, a differenza di tutti gli altri facenti parte il D.Lgs. 231/01, aventi, invece, natura esclusivamente dolosa.

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, comunemente conosciuto come Testo Unico in materia di Sicurezza sul lavoro, ha innovato la precedente versione dell'art. 25 septies, ed ha graduato le sanzioni, pecuniarie ed interdittive, applicabili all'ente a seconda del tipo di reato commesso ed ha altresì definito, all'art. 30, quali le modalità di costituzione ed attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa - *rectius* penale - degli enti, avuto riguardo alla materia della Sicurezza sul lavoro.

L'articolo 25-*septies* del D.Lgs. 231/01, recentemente modificato prevede che:

- In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.
- Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
- In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi, delitti cui l'art. 25 septies fa espresso riferimento sono contenuti nel Capo I del Titolo XII del libro del Codice Penale, ovvero fanno parte dei "*Delitti contro la vita e l'incolumità individuale*"

Essi sono:

- art. 589 c.p. Omicidio colposo
- art. 590 c.p. Lesioni personali colpose
- Segue la lettera degli articoli del Codice Penale che vengono in rilievo, accompagnata da una sintetica spiegazione della fattispecie di reato.

Art. 589 c.p. Omicidio colposo

"1. Chiunque cagiona ad altri per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

2. 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 due a sette anni.

2 bis. Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione della disciplina sulla circolazione stradale da:

- soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'art. 186 comma 2, lett c), del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

- soggetto sotto lo stato di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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 commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici”.

L'omicidio colposo è un reato d'evento che si consuma nel momento e nel luogo in cui si verifica la morte del soggetto passivo del reato.

L'elemento soggettivo richiesto è la colpa generica, da intendersi come negligenza, imprudenza e imperizia.

Avuto riguardo all'aggravante prevista dal comma 2, ossia la commissione del reato mediante la violazione di norme antinfortunistiche, la giurisprudenza ha precisato che, sotto il profilo della colpa, essa sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (c.d. *negligenza o colpa specifica*), ma anche quando la contestazione abbia ad oggetto l'omissione dell'adozione di misure od accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, in violazione dell'art. 2087 c.c.. Viene quindi ricompreso, tra le norme antinfortunistiche, anche questo obbligo posto in capo all'imprenditore, ancorché di valore “astratto ed ammonitivo”.

Oltre a ciò, è doveroso far notare che la responsabilità del datore di lavoro è esclusa solo in caso di comportamento abnorme del lavoratore, laddove per comportamento abnorme s'intende l'imprudenza realizzata al di fuori delle sue mansioni, dunque della prevedibilità da parte del datore di lavoro, ma anche quella che, pur rientrando nelle mansioni affidategli, si traduca in un comportamento ontologicamente lontano dalle prevedibili imprudenze del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose

“1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a 390 euro.

2. Se la lesione è grave, la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1239 euro.

3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale e di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2000 e la pena per lesioni gravissime è da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'art. 186, comma 2, lett. c), del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto lo stato di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni

4. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata sino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

5. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale”.

La definizione di lesione è contenuta nell'art. 582 c.p., rubricato "Lesione personale dolosa”.

L'articolo stabilisce che risponde del delitto di lesione personale dolosa "chi cagiona una lesione personale dalla quale derivi una malattia nel corpo e nella mente”. Non deve trarre in inganno, secondo l'orientamento prevalente in dottrina, la definizione impropria del legislatore, in quanto vi è lesione ogniqualvolta l'agente produce nel soggetto passivo del reato una malattia ossia *qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ancorché localizzata e non influente sulle condizioni organiche generali* (cfr. Relazione Ministeriale sul progetto del Codice Penale).

L'art. 590 c.p., nel disciplinare la fattispecie colposa della lesione, fa riferimento al medesimo concetto.

Il reato è istantaneo con evento di danno (così Cass. Pen. 2 giugno 2006, n. 6511) e si consuma con il verificarsi della lesione, benché gli effetti siano eventualmente permanenti.

L'elemento soggettivo del reato è la colpa generica, oppure, come per l'omicidio colposo, quella specifica allorché derivi dalla violazione di norme antinfortunistiche o sulla circolazione stradale.

La lesione personale colposa può essere:

lieve: se da essa deriva una malattia o una incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni che non superi i 40 giorni;

grave (art. 583 comma 1 c.p.):

a) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni;

b) se ne consegue l'indebolimento permanente di un senso o di un organo

gravissima (art. 583, comma 2 c.p.):

a) se dal fatto deriva una *malattia* certamente o probabilmente insanabile

b) se dal fatto deriva la perdita di un senso;

c) se dal fatto deriva *la perdita di un arto*, una mutilazione che lo renda inservibile, la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero una permanente e grave incapacità nella favella

d) *la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso*.

Si precisa che le lesioni che vengono in rilievo per la configurabilità di una responsabilità in capo all'Azienda sono quelle gravi o gravissime.

Il reato è procedibile a querela della persona offesa, tranne nel caso in cui il fatto sia stato commesso con violazione delle norme antinfortunistiche; caso, peraltro, rilevante ai nostri fini qui considerati.

A seguito dell'attività di *risk assessment* eseguita, è emerso che l'Azienda ha posto in essere i necessari presidi di controllo delle attività sensibili rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 in materia, attraverso la specifica attività di monitoraggio

svolta dal Responsabile Servizio Prevenzione Protezione e dal medico competente.

Al riguardo, il R.S.P.P. effettua le seguenti attività:

- Individuazione e Valutazione dei Rischi;
- Piano di Emergenza;
- Prove di Evacuazione;
- Sopralluogo congiunto con il Medico Competente agli ambienti ed ai luoghi di lavoro;
- Riunione Periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008;
- Documento Programmatico della Sicurezza.

Delitti contro l'amministrazione della giustizia

Art. 377-bis c.p. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria

“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 all'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.”

Tale ipotesi di reato si configura come reato "comune" perché può essere commesso da chiunque ponga in essere i comportamenti incriminati.

Si precisa che:

è un reato sussidiario in quanto trova applicazione solo quando la condotta criminosa posta in essere non è riconducibile ad un'altra figura criminosa;

l'elemento soggettivo è costituito dal dolo specifico poiché, in questo caso, è rilevante anche l'ulteriore scopo di indurre taluno a comportarsi in un determinato modo, oltre alla coscienza e volontà dell'azione;

il reato si consuma nel momento in cui viene posta in essere la condotta costrittiva o quando il denaro o altra utilità vengono offerti e promessi.

Art. 378 c.p. Favoreggiamento personale

“Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena di morte o l'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, 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 € 516,00.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile o risulta che non ha commesso il delitto”.

Tale ipotesi di reato "comune" presuppone l'agevolazione di qualsiasi soggetto a carico del quale vi sia il sospetto che abbia compiuto un reato, ovviamente ad esclusione dell'autore del favoreggiamento.

Si precisa che:

tale figura criminosa presuppone due requisiti fondamentali:

- preesistenza di un reato;
- mancata partecipazione al reato contemplato all'art. 377 bis;

l'elemento soggettivo è il dolo generico, caratterizzato dalla coscienza e volontà del fatto tipico previsto dalla norma incriminatrice;

l'oggetto della condotta incriminata consiste nel:

- tenere un comportamento, attivo od omissivo, potenzialmente idoneo a sviare o ritardare le indagini dell'autorità giudiziaria;
- tenere un comportamento volto a vanificare o intralciare le attività finalizzate all'applicazione di misure di coercizione, quali l'arresto il fermo, la cattura o l'accompagnamento.

Il bene-interesse tutelato dalla norma è costituito dal corretto svolgimento delle attività investigative finalizzate all'accertamento di un reato. L'aiuto illecito può

essere prestato in qualunque modo e con qualunque mezzo purché effettivamente idoneo ad intralciare le investigazioni o le ricerche dell'autorità. La giurisprudenza ammette la possibilità di configurare il reato anche in forma omissiva (es.: silenzio, reticenza).

Reati ambientali

(art. 733-bis c.p.) Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto

“Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un habitat all'interno di un sito protetto o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione, è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.*

Per “habitat all'interno di un sito protetto” si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale, a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 2009/141/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE.

Sanzione pecuniaria va da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

La norma punisce la “distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto”. L'illecito contravvenzionale, in particolare, punisce con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda non inferiore ad € 3000 “Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un habitat all'interno di un sito protetto o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione”. Il comma 3 della disposizione in esame, infine, aggiunge che, ai fini dell'applicazione dell'art. 733-bis del codice penale, per “habitat all'interno di un sito protetto” si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'art. 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 79/409/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva 92/437CE.

Art. 137 D.lgs 152/06 – Sanzioni penali

Comma 2

“Quando le condotte descritte al comma 1 riguardano gli scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, la pena è dell'arresto da tre mesi a tre anni. Sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi”.

Comma 3

“Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione, o le altre prescrizioni dell'autorità competente a norma degli articoli 107, comma 1, e 108, comma 4, è punito con l'arresto fino a due anni. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Comma 5

“Chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla Parte IH del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'art. 107, comma 1, è punito con l'arresto fino a 2 anni e con l'ammenda da 3.000 euro a 30.000 euro. Se sono superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5, si applica l'arresto da sei mesi a tre anni e l'ammenda da seimila euro a centoventimila euro. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal secondo periodo) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi”.

Comma 11

“Chiunque non osservi i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 (scarichi sul suolo) e 104 (scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee) è punito con l'arresto sino a tre anni. Sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi”.

Comma 13

“Si applica sempre la pena dell'arresto da due mesi a due anni se lo scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di versamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici, che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte dell'autorità competente. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Gli illeciti penali presenti in tale normativa si traducono, sostanzialmente, in previsioni sanzionatorie connesse all'inosservanza di talune prescrizioni dettate dalla parte terza del testo unico in materia ambientale (d.lgs. 152/2006). A titolo esemplificativo il primo comma dell'articolo in commento sanziona penalmente “chiunque apra o comunque effettui scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione, oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata (sanzione con arresto da due mesi a due anni o con l'ammenda da 1.500,00 a 10.000 euro); tale fattispecie è configurata in forma aggravata ove i suddetti scarichi contengano particolari sostanze pericolose”. Ove tale ultima condotta sia posta in essere da chi, pur debitamente autorizzato, non osservi le prescrizioni dell'autorizzazione o le altre prescrizioni dettate dal testo unico, la pena è l'arresto fino a due anni. Ulteriore ipotesi di scarico illegale, in quanto connesse al superamento di valori-limite fissati dalla legge o dalle autorità amministrative competenti, sono previste dal comma 5 dell'art. 137. All'arresto sino a due anni è sottoponibile, invece, chiunque violi le prescrizioni imposte dall'autorità competente, concernenti l'installazione e la gestione dei controlli in automatico o l'obbligo di conservazione dei risultati degli stessi, in caso di scarichi di sostanze pericolose. Per scarico si intende qualsiasi immissione di acque reflue in acque superficiali, sul suolo, nel sottosuolo e in rete fognaria,

indipendentemente dalla loro natura inquinante, anche sottoposte a preventivo trattamento di depurazione. Per acque reflue industriali si intendono quelle provenienti da edifici o installazioni in cui si svolgono attività commerciali o di produzione di beni, differenti qualitativamente dalle acque reflue domestiche e da quella meteoriche e di dilavamento, intendendosi per tali anche quelle venute in contatto con sostanze o materiali, anche inquinanti, non connesse con le attività esercitate nello stabilimento.

Il comma 11, invece, sanziona con l'arresto sino a tre anni l'inosservanza di divieti di scarico sul suolo o negli strati superficiali del sottosuolo, di cui all'art. 103, nonché di quelli diretti nelle acque sotterranee nel sottosuolo di cui all'art. 104. Viene, altresì, corredata di sanzione penale l'inosservanza delle prescrizioni regionali assunte in conformità alle norme del testo unico e dirette ad assicurare il raggiungimento o il ripristino degli obiettivi di qualità delle acque oltre ad essere punito il titolare di uno scarico che non consenta l'accesso agli insediamenti da parte del soggetto incaricato del controllo a norma del testo unico.

Infine, il comma 13, sanziona lo scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte delle autorità competenti.

Art. 256 D.lgs. 152/06 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata

Comma 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 21 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.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (lett. a) o da centocinquanta a duecentocinquanta quote (lett. b). La sanzione è ridotta della metà “nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni” (d.lgs. 152/06, art. 256, comma 4).

Comma 3

“Chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro cinquemiladuecento a euro cinquantaduemila se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del partecipante al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo). La

sanzione è ridotta della metà "nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni. " (d.lgs. 152/06, art. 256, comma 4). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal secondo periodo) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi".

Comma 5

"Chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti, è punito con la pena di cui al comma 1, lettera b). Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote. La sanzione è ridotta della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni". (d.lgs. 152/06, art. 256, comma 4)."

Comma 6, primo periodo

"Chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 221, comma 1, lettera b), è punito con la pena dell'arresto da tre mesi ad un anno o con la pena dell'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro per i quantitativi non superiori a duecento litri o quantità equivalenti.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote".

Tale fattispecie costituisce un illecito contravvenzionale e consiste nel porre in essere attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione, ai sensi delle norme del testo unico. La pena è l'arresto da tre mesi ad un anno o l'ammenda da 2.600,00 a 26.000,00 euro ove le fattispecie abbiano ad oggetto rifiuti non pericolosi, mentre ove riguardino rifiuti pericolosi è irrogabile la più elevata sanzione dell'arresto da sei mesi a due anni. In tale ipotesi, congiunta vi è l'ammenda da 2.600,00 a 26.000,00 euro. Tale ultima sanzione è irrogabile, altresì, a carico di chiunque realizza e gestisce una discarica non autorizzata. Anche in relazione a tale fattispecie, peraltro, si prevede una sanzione più elevata (l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da 5.200,00 sino a 52.000,00 euro) nel caso in cui la discarica sia destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. A corredo di tale ultima fattispecie, si prevede che alla sentenza di condanna, anche se patteggiata, consegua la confisca obbligatoria dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del compartecipe al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi.

Il quarto comma dell'articolo in commento, considera le medesime condotte sino ad ora descritte quali configurazioni attenuate, qualora vengano poste in essere, tra l'altro, senza l'osservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni con sanzioni dimezzate.

Art. 257 D.Lgs 152/06 - Bonifica dei siti

Comma 1

"Chiunque cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila

euro, se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti. In caso di mancata effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 242, il trasgressore è punito con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da mille euro a ventiseimila euro. Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.”

Comma 2

“Si applica la pena dell'arresto da un anno a due anni e la pena dell'ammenda da cinquemiladuecento euro a cinquantaduemila euro se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Il reato in commento, punisce la condotta di chiunque cagioni l'inquinamento del suolo, del sottosuolo o delle acque, senza provvedere alla relativa bonifica a norma del testo unico. La sanzione prevista è l'arresto da sei mesi ad un anno o - l'ammenda da 2.600 euro a 26.000 euro. Come per le fattispecie di cui all'articolo precedente, la sanzione è aumentata ove l'inquinamento sia provocato da sostanze pericolose (arresto da 1 a 2 anni ed ammenda da 5.200,00 a 52.000,00 euro). Al giudice che pronuncia condanna, anche se patteggiata per tale reato, come per quelli precedenti, è attribuita la facoltà di subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena, alla esecuzione di interventi di emergenza, bonifica e ripristino ambientale.

Art. 258 D.Lgs 152/06 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari

“Comma 4, secondo periodo

Le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'articolo 212, comma 8, che non aderiscono, su base volontaria, al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lettera a), ed effettuano il trasporto di rifiuti senza il formulario di cui all'articolo 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da milleseicento euro a novemilatrecento euro. Si applica la pena di cui all'articolo 483 del codice penale a chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto.”

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Art. 259 D.Lgs 152/06 - Traffico illecito di rifiuti

Comma 1

“Chiunque punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 2 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), e) e d), del regolamento stesso è

La pena è aumentata In caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Art. 260 D.Lgs 152/06 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti

Comma 1

“Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività”.

Comma 2

“Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività”.

In relazione al traffico di rifiuti gli articoli 259 e 260 riproducono il distinguo effettuato dal previgente d.lgs. 22 del 1997 fra la spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi di specifiche norme comunitarie, e le attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti. In particolare, la prima delle citate previsioni, sanziona penalmente chiunque effettui una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'art. 26 del regolamento CEE 259 del 1993, o effettua una spedizione di rifiuti elencate nell'allegato 2 del citato regolamento in violazione dell'art. 1 comma 3 lettere A, B, C e D del regolamento stesso. La pena prevista è l'ammenda da 1.550,00 a 26.000,00 euro congiunta all'arresto sino a due anni (sanzione aumentata sino ad un terzo ove la spedizione concerna rifiuti pericolosi). Alla condanna, anche se patteggiata, consegue la confisca obbligatoria del mezzo di trasporto.

La fattispecie delittuosa di cui all'art. 260 sanziona, invece, chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi ed attività continuative ed organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti. Il medesimo disposto prevede una configurazione aggravata ove oggetto materiale del reato siano rifiuti ad alta radioattività. Le pene previste sono, per la configurazione base, la reclusione da uno a sei anni, mentre, per l'ipotesi aggravata, la reclusione da tre ad otto anni. Con la condanna, anche se conseguente a patteggiamento, il giudice ordina il ripristino dello stato dell'ambiente ed anche in tale ipotesi, può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena, all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente.

Art. 260-bis D.Lgs 152/06 - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

Comma 6

“Si applica la pena di cui all'articolo 483 c.p. a colui che, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Comma 7, secondo e terzo periodo

“Il trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.600 euro a 9.300 euro. Si applica la pena di cui all'art. 483 del codice penale in caso di trasporto di rifiuti pericolosi. Tale ultima pena si applica anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Comma 8

“Il trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE fraudolentemente alterata è punito con la pena prevista dal combinato disposto degli articoli 477 e 482 del codice penale. La pena è aumentata fino ad un terzo nel caso di rifiuti pericolosi. Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (primo periodo) e da duecento a trecento quote (secondo periodo)”.

Art. 279 D.Lgs. 152/06 - Sanzioni

Comma 5

“Nei casi previsti dal comma 2 si applica sempre la pena dell'arresto fino ad un anno se il superamento dei valori limite di emissione determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote”.

Art. 3 L. 549/93 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive

Comma 6

“Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate. Nei casi più gravi, alla condanna consegue la revoca dell'autorizzazione o della licenza in base alla quale viene svolta l'attività costituente illecito.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote”.

Art. 8 D.Lgs. 202/07 - Inquinamento doloso

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con il loro concorso, che dolosamente violano le disposizioni dell'art. 4 sono puniti con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 50.000. Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di

particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 80.000.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 1) e da duecento a trecento quote (comma 2). Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui al presente articolo, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività”.

Art. 9 D.Lgs. 202/07 - Inquinamento colposo

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (comma 1) e da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 2). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal comma 2) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi”.

3. Principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio

Il presente paragrafo si riferisce ai comportamenti posti in essere dall'Amministratore Unico, nonché da Collaboratori Esterni e Partner (in seguito tutti definiti "Destinatari").

L'obiettivo è che tutti i Destinatari, come sopra individuati e nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle "aree a rischio", si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati ambientali.

In particolare, il presente paragrafo ha la funzione di:

- a) fornire un elenco dei principi generali e delle procedure specifiche cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV ed ai Responsabili interni chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Inoltre, nell'espletamento delle attività considerate "a rischio", i Destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati ambientali;
2. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne.

4. Aree a rischio

In sede di mappatura è stata identificata l'attività di smaltimento rifiuti a rischio di compimento di reati/illeciti amministrativi riconducibili a reati di criminalità informatica.

5. Disposizioni e principi specifici

Si indicano qui di seguito le disposizioni ed i principi specifici che, in relazione ad ogni singola area a rischio devono essere rispettati da tutti i Destinatari ad integrazione delle altre procedure aziendali esistenti.

6. Smaltimento rifiuti

Dall'analisi effettuata sulla documentazione raccolta, si rileva che ICR, in merito allo smaltimento dei propri rifiuti si affida ad Azienda di SS.PP.LL. che fornisce il servizio di raccolta, trasporto e smaltimento.

Ci si rimanda a detti accordi per la prassi applicativa della fattispecie.

Nel caso invece di rinvenimento in aree di cantiere e/o in aree di proprietà o gestione dell'azienda di materiali oggetto di smaltimento pericolosi (es.: amianto), e non (es.: calcinacci) ICR procede secondo la normativa di legge.

7. Istruzioni e verifiche dell'OdV

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati ambientali sono i seguenti:

- definire idonee istruzioni sugli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività "a rischio";
- con riferimento alle attività di verifica, l'OdV provvede a: i) monitorare l'efficacia delle procedure interne al fine della prevenzione del reato; ii) esaminare le eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute.

Reati contro la Pubblica amministrazione

1. Destinatari e finalità

Si individuano quali Destinatari della parte speciale del MOG 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- l'Amministratore Unico;
- I dipendenti dell'Azienda;
- gli utenti

In virtù di apposite clausole contrattuali e limitatamente ad alcune attività sensibili cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella Parte Speciale, i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti ed, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di ICR;
- i fornitori, gli utenti che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse dell'Ente.

Tra i Soggetti Esterni vanno ricompresi tutti coloro che, in sostanza, operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di ICR.

La presente Parte Speciale del Modello ha l'obiettivo di indirizzare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari, al fine di prevenire il verificarsi dei reati contro la Pubblica amministrazione, di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001

Più specificamente, essa ha lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alla famiglia dei reati contro la P.A. di cui agli art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che ICR pone in essere in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, l'Ente ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato,
- riprendere e specificare, ove possibile a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del Modello (es.: riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo, divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; ecc.);
- illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione della parte Speciale del Modello;
- fornire all'OdV gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: la definizione dei flussi informativi che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano di attività.

2. Le fattispecie di reato rilevanti

L'art. 24 del D.Lgs. 231/2001 rubricato: *“Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche o frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”*, così recita:

In relazione alla commissione dei delitti di cui agli artt. 316 bis, 316 ter, 640, comma 2, n.1, 640 bis e 640 ter se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità, si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

Nei casi previsti dai commi precedenti si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art.9, comma 2, lett. c, d, ed e,

Trattasi dei seguenti reati previsti dal codice Penale:

- art.316 ter Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- art. 640, comma 2, n.1, Truffa;
- art.640 bis Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640 ter Frode informatica
- art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti.

Occorre preliminarmente specificare che “Ente della pubblica amministrazione” è qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Segue la enunciazione degli articoli del codice Penale ed un sintetica illustrazione del reato.

Art. 316-ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'art. 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.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3999.96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 5164 a 25822 euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

In questa fattispecie di reato, a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, in quanto il reato si consuma nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Si precisa altresì che:

l'elemento oggettivo può consistere in una condotta commissiva (utilizzo e presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere) o omissiva (mancata indicazione di informazioni dovute);

è un reato di natura sussidiaria o residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato (art. 640 bis), poiché si configura solamente nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato;
il reato si consuma nel momento in cui l'erogazione viene conseguita ed è ammissibile il tentativo;
l'elemento soggettivo consiste nella coscienza e volontà dell'ottenimento della somma di denaro non dovuta.

Art. 640 c.p. Truffa

“Chiunque, con artifici 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 1032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a 1549:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di fare 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.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante”.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare per sé o per altri un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e conseguentemente da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

A titolo esemplificativo tale reato può realizzarsi qualora, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non corrispondenti al vero (come, ad esempio, utilizzando documentazione artefatta che rappresenti anche la realtà in modo distorto), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa

Si realizza, altresì, il reato di truffa qualora si tacciano informazioni che, se conosciute dall'Ente, avrebbero necessariamente condizionato in maniera negativa la sua volontà negoziale

Si precisa che il reato di truffa è un reato a cooperazione necessaria il cui elemento materiale consta di quattro elementi:

una particolare condotta fraudolenta posta in essere dall'agente che si concretizza nel porre in essere i ed artifici o raggiri, che devono mirare ad indurre taluno in errore ma non devono essere necessariamente idonei ad indurre in inganno;

l'induzione in errore del soggetto passivo conseguentemente agli artifici o raggiri posti in essere dall'agente;

il compimento di un atto di disposizione patrimoniale da parte del soggetto che è stato indotto in errore;

il verificarsi di un danno patrimoniale in capo al soggetto passivo del reato da cui derivi il conseguimento di un ingiusto profitto per il soggetto agente o altri.

L'elemento soggettivo del reato è il dolo generico: il soggetto agente intende trarre il soggetto passivo in inganno e mira, attraverso l'inganno, a che quest'ultimo effettui una disposizione patrimoniale da cui derivi un profitto per sé o per altri.

Il delitto si consuma nel momento in cui l'agente consegue l'ingiusto profitto cui corrisponde il verificarsi dell'altrui danno.

Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
“La pena è della reclusione da uno a sei 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”.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire in modo indebito erogazioni pubbliche. L'elemento qualificante rispetto al reato precedentemente esaminato è costituito dall'oggetto materiale della frode, in quanto "per erogazione pubblica" va intesa "ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, di Enti Pubblici o dell'Unione Europea".

La fattispecie può realizzarsi qualora si pongano in essere artifici o raggiri idonei ad indurre in errore il soggetto erogante, come, a titolo esemplificativo, nel caso di trasmissione di dati non corrispondenti al vero oppure predisponendo una documentazione falsa, sempre con l'intento di ottenere l'erogazione di finanziamenti, contributi, mutui agevolati per individuati impieghi o di altre erogazioni concessi dallo Stato o da altri Enti Pubblici o dalla Unione Europea.

Si precisa che l'oggetto della condotta penalmente rilevante è rappresentato da:

- contributi; finanziamenti; mutui agevolati; altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate;
- il reato si configura solo se l'oggetto della condotta penalmente rilevante proviene: dallo Stato; da altri enti pubblici (istituti dotati di personalità giuridica attraverso i quali viene esercitata l'attività amministrativa); dalla Comunità Europea;
- l'elemento soggettivo consiste nella coscienza o volontà di porre in essere la truffa ed il reato si consuma nel momento in cui le erogazioni vengono percepite. A tal proposito occorre precisare che il reato in oggetto non si perfeziona con la semplice esposizione di dati e notizie non rispondenti al vero, ma richiede "un'opera fraudolenta capace di vanificare o di rendere meno agevole l'attività di controllo della richiesta di finanziamento da parte degli organi preposti".

Art. 640-ter c.p. Frode informatica

“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 euro 51 a 1032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a 1549 se ricorre una delle circostanze previste al n. 1) del secondo comma dell'art 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante”.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto, arrecando così un danno a terzi.

In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venga violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti deliberati superiore a quello ottenuto legittimamente.

Detto reato si differenzia dal reato di truffa, in quanto l'attività fraudolenta viene posta in essere sul sistema informatico e non coinvolge la persona e può concorrere con il reato di "accesso abusivo a un sistema informatico o telematico" previsto dall'art. 615 ter c.p..

Si precisa che:

- l'elemento oggettivo si sostanzia nella modificazione della consistenza materiale e/o nella modificazione dei dati o programmi di un sistema informatico o telematico;
- il reato si consuma nel momento in cui viene realizzato il profitto con altrui danno e può essere configurabile il tentativo;
- l'elemento soggettivo consiste nella coscienza e volontà di modificare la consistenza materiale e/o i dati o programmi di un sistema informatico o telematico per ottenere un profitto con altrui danno.

Con riferimento a questa prima famiglia di reati contro la P.A. (art. 24 D.Lgs. 231/01), le norme prevedono l'applicazione di sanzioni pecuniarie commisurate alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente stesso in modo da garantirne l'afflittività. E' prevista una pena più elevata nel caso in cui l'ente abbia tratto un profitto rilevante oppure abbia causato un danno economico di particolare gravità. E' altresì prevista l'applicazione di sanzioni interdittive a carico dell'ente.

Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti.

“Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione fino a 2 anni o con la multa da € 103 a € 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da 1 a 5 anni e la multa da € 516 ad € 2.065.

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

La condotta criminosa si realizza allorché si contravviene alle regole di trasparenza imposte dall'Amministrazione ai fini della partecipazione a gare indette dalla medesima.

La norma punisce pertanto chiunque ponga in essere atti diretti a impedire o turbare la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni.

Con riferimento al rischio di commissione di questo reato ICR vanta come “sensibili” le attività poste in essere per mezzo dei Destinatari della presente Parte Speciale anche eventualmente in collaborazione con i Soggetti Esterni.

**PROTOCOLLO ICR NELLA QUALITÀ DI OPERATORE
ECONOMICO**

Ref	Unità organizzativa responsabile dell'attività sensibile	Attività sensibile	Descrizione esemplificativa delle modalità attraverso le quali potrebbe essere commesso il reato
Fase 1	Ufficio gare	Predisposizione documenti di gara	Alterazione documentazioni/attestazioni/certificazioni richieste dalle Stazioni Appaltanti
Fase 2	Ufficio gare Chiunque abbia accesso ai documenti della procedura	Formulazione delle offerte	Divulgazione anticipata a terzi dei contenuti dell'offerta tecnica economica
Fase 3	Ufficio gare Chiunque abbia accesso ai documenti della procedura	Alterazione Documentale e relativa custodia	Induzione dei commissari di gara alla sottrazione, alterazione, aggiunta di documenti del procedimento di gara.

L'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Concussione e Corruzione", così recita:

“In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319 ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319 bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319 ter, comma 2, e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322 bis.

5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.”

Si tratta dei seguenti reati previsti dal Codice Penale:

- art. 317 Concussione;
- art. 318 Corruzione per un atto d'ufficio;
- art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 319 bis Circostanze aggravanti;
- art. 319 ter Corruzione in atti giudiziari;
- art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- art. 321 Pene per il corruttore;
- art. 322 Istigazione alla corruzione;
- art. 322 bis Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Al fine di comprendere i rischi-reato di concussione e corruzione e meglio valutare gli ambiti dell'organizzazione aziendale nei quali queste fattispecie possono essere compiute, occorre premettere che:

la qualifica di pubblico ufficiale va riconosciuta a tutti i soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare o manifestare la volontà della **P.A.** ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi;

sono incaricati di un pubblico servizio coloro che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

Qui di seguito si riporta la lettera degli articoli del Codice Penale che disciplinano i reati in esame, accompagnata da una sintetica illustrazione del reato e da una descrizione, a titolo esemplificativo, delle attività potenzialmente a rischio-reato.

Art. 317 c.p. - Concussione

“Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli”.

Si precisa che:

- l'elemento oggettivo si sostanzia nella condotta di un pubblico ufficiale e/o di un incaricato di pubblico servizio che costringe o induce taluno

(abusando della propria posizione) a tenere un determinato comportamento;

- è un reato riconducibile soltanto al pubblico ufficiale e/o all'incaricato di pubblico servizio e si consuma nel momento in cui viene eseguita la dazione o la promessa.

Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio

“Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni”.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere, ritardare o rilasciare atti (determinando un vantaggio in favore dell'offerente) da intendersi compresi nei suoi doveri d'ufficio.

L'attività del pubblico ufficiale si estrinseca in un atto dovuto (ad esempio, evasione rapida di una pratica di propria competenza) che non contrasta con i doveri d'ufficio; il reato può essere integrato anche quando il pubblico ufficiale riceve una retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto. Non sono considerati rientranti nella fattispecie gli omaggi di cortesia solo se di modesta entità; va però rilevato che la Corte di Cassazione Penale, con sentenza n. 12192 del 6 settembre 1990, ha sancito che la lesione al prestigio e all'interesse della Pubblica Amministrazione prescinde dalla proporzionalità o dall'equilibrio tra l'atto d'ufficio e la somma o l'utilità corrisposta. Tale ipotesi di reato di "corruzione" (che configura una violazione del principio di correttezza ed imparzialità cui deve comunque conformarsi l'attività della Pubblica Amministrazione) si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico Servizio.

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

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

Il reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corresponsione di denaro o altra utilità, ometta o ritardi il compimento di un atto dovuto ovvero compia un atto non dovuto anche se apparentemente e formalmente regolare e, quindi, contrario ai principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione (ad esempio, pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara o anche limitandosi alla sola promessa di ricevere un tornaconto - denaro o altra utilità - senza l'immediata dazione materiale). Detto atto non dovuto può ricondursi ad atto illegittimo o illecito o ad atto posto in essere contrariamente all'osservanza dei doveri propri del pubblico ufficiale.

Art. 319-bis c.p. - Circostanze aggravanti

“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.

Costituisce circostanza aggravante l'aver il fatto di cui all'articolo 319 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 (art. 319 bis c.p.)”.

Art. 319-ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari

“Se i fatti indicati negli artt. 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 tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni”.

Il reato (che costituisce una fattispecie autonoma) si realizza nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario (civile, penale o amministrativo) e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso (processo civile, penale o amministrativo), corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

“Le disposizioni dell'art. 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato”.

Le disposizioni dell'articolo 319 c.p. si applicano anche se il fatto è commesso da persona incaricata di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, ma solo qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore

“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”.

Nel reato di corruzione esiste tra corrotto e corruttore un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

“Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o 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 si accetta, alla pena stabilita nell'art. 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 riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318.

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 di cui all'art. 319.”

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli. Il reato, pertanto, si configura con la semplice promessa di danaro (o altra utilità) finalizzata ad indurre il pubblico ufficiale a compiere un atto del suo ufficio, pur se da quest'ultimo rifiutata.

3. Rinvio

Per quanto non previsto dal presente MOG si fa espresso rinvio alla normativa legislativa regolamentare e contabile applicabile all'Azienda ed in particolare alle seguenti disposizioni che, anche se materialmente non allegate, formano parte integrante del presente Modello:

- Norme legislative statali, regionali e comunali che disciplinano l'attività aziendale;
- Norme di contabilità statali, regionali e comunali vigenti;
- Regolamenti aziendali codificati;
- Pianta organica aziendale;
- Comitati aziendali (Direzione uffici, Organi, ecc.);
- CCNLL Aziendali;
- Legge 190/2012 e relativi provvedimenti attuativi;
- Provvedimenti amministrativi di Autorità di Vigilanza;
- Comitati aziendali (Direzione e Etico).