



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Integrato con art. 30 D. Lgs. 81/08 E L. 190/12

PARTE GENERALE

INDICE DELLE REVISIONI

REV.	DATA	OGGETTO	VERIFICATO	ADOTTATO
5	23/06/2023	Aggiornamento Parte Generale e corrispondenti Parti Speciali alle modifiche introdotte d.lgs. n. 184/2021; d.lgs. n. 195/2021; L. n. 215/2021; L. n. 238/2021; L. n. 22/2022; L. n. 25/2022; D.Lgs. n. 19/2023.	SEPCO	AU
4	15/03/2021	Aggiornamento Parte Generale e corrispondenti Parti Speciali alle modifiche introdotte da l.n. 3/2019; l. n. 39/2019; d.l. 105/2019 convertito con l. n. 133/2019; d.l. n. 124/2019 convertito con l. 157/2019 e d. lgs. 75/2020.	SEPCO	AU
3	23/02/2018	Aggiornamento Parte generale e corrispondenti Parti Speciali in particolare per modifiche introdotte dalla L. 199/2016 quanto al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e dal D.lgs. n. 38/2017 quanto ai reati di Corruzione tra privati ed Istigazione alla corruzione tra privati	SEPCO	AU
2	15/09/2015	Aggiornamento parte generale e corrispondenti Parti Speciali per modifiche introdotte dalla L.68/2015 ai Reati Ambientali e dalla L. 69/2015 ai Reati Societari	AFFSO	AU
1	27/05/2015	Aggiornamento: - allineamento con formato modello A.V.M. S.p.A; - Introduzione Parte Speciale: Falsità in moneta; Reati ambientali; Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	AFFSO	AU
0	31/03/2015	Prima Stesura		AU

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
1.1	IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	6
1.2	L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO	7
1.3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE INTEGRATO	8
1.3.1.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE INTEGRATO EX D. LGS. N. 81/2008	8
1.3.2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE INTEGRATO DALL'ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX L. N. 190/2012	10
1.4	LE LINEE GUIDA ELABORATE DA ASSTRA	14
1.5	LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA	15
2.	I MODELLI ORGANIZZATIVI NELL'AMBITO DEI GRUPPI DI IMPRESE	16
3.	STORIA E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ VE.LA. S.P.A.	19
3.1	LA STORIA	19
3.2	L'ATTIVITÀ	20
3.3	L'ORGANIZZAZIONE – ORGANO DIRIGENTE – DATORE DI LAVORO	23
3.4	LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN VE.LA. S.P.A.	24
4.	DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	25
5.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01	25
5.1	FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI	25
5.2	DESTINATARI	26
5.3.	PRINCIPI ISPIRATORI ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	27
5.4.	LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	27
5.5	L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE DI VE.LA S.P.A. ED INTERVISTE	28
5.6	METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	28
5.7	RISULTANZE DELL'ANALISI	30
5.8	REATI RILEVANTI PER L'ENTE CON RIGUARDO AI RAPPORTI DI GRUPPO	31
5.9	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI	43
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	45
6.1	PRINCIPI GENERALI	45
6.2	LE ATTIVITÀ DI CONTROLLO	45
6.3	LA RESPONSABILITÀ NEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	46

7. PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE	46
8. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	46
8.1 ELABORAZIONE ED APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	46
8.2 FINALITÀ, STRUTTURA E DESTINATARI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	48
8.3 ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
9. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	50
9.1 INDIVIDUAZIONE	50
9.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
9.3 RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E AUTONOMIA OPERATIVA	53
9.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	53
9.5 PRINCIPI GENERALI PER IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ DEGLI ORGANISMI DI VIGILANZA DEL GRUPPO AVM	56
9.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....	56
10. WHISTLEBLOWING	57
10.1 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (CD. <i>WHISTLEBLOWER</i>)	57
11. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	59
11.1 PRINCIPI GENERALI	59
11.2 SOGGETTI.....	60
11.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI	60
11.4 SANZIONI PER I LAVORATORI A "PROGETTO" E I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI	61
11.5 SANZIONI PER I LAVORATORI IN FORZA DI CONTRATTO DI "SOMMINISTRAZIONE" O "DISTACCO" EX D. LGS. 276/03"	62
11.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, C. 1, LETT. A DEL D. LGS. 231/01)	62
11.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI	63
11.8 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	63
12. PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE SUL MODELLO	64
12.1 INFORMAZIONE	64
12.2 FORMAZIONE	64
13. MONITORAGGIO CONTINUO E VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MOG	66
13.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MOG	66
13.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	66
14. FOCUS DI PARTE GENERALE INERENTE AI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	67

14.1	PREMESSA.....	67
14.2	REATI EX L. N. 190/2012	69
14.3	AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE E PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI	69
14.4	ADEMPIMENTI PER LA TRASPARENZA.....	70
15.	I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/2001).....	70

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse, nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, anche solo parzialmente, dalla commissione del reato.

L’interesse o il vantaggio per l’Ente si produce anche nei reati puniti a titolo di colpa, rimanendo in tali casi individuabile nel risparmio economico derivante dall’omessa predisposizione dei controlli e delle cautele necessarie ad impedire la realizzazione del reato presupposto.

Si ricorda che, ai sensi dell’art. 26 del Decreto, la suddetta responsabilità si configura, altresì, in ipotesi di delitto tentato, salvo che l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie, interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per una trattazione esaustiva dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, si rimanda al documento “*Commentario dei reati*” allegato.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto, all'art. 17, prevede infine che le sanzioni interdittive non si applicano nel caso in cui l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, abbia eliminato o si sia adoperato per eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato e abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.3 Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato

1.3.1. Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex D. Lgs. n. 81/2008

In relazione ai reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro, introdotti dalla L. n. 123/2007 e dal D.lgs. n. 81/2008 come reati presupposto, è opportuno evidenziare che il modello 231, integrato ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 81/08, deve considerarsi strumento aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure richiesto dal diritto penale del lavoro, risultando ulteriore e diverso rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica specifica.

Da ciò discende che l'analisi dei rischi prescritta dal D.lgs. n. 231/01 deve essere necessariamente estesa alla totalità delle aree e/o attività aziendali. La disciplina dettata dalla suddetta normativa, pertanto, non può esaurirsi nel semplice rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. n. 81/08, ma deve provvedere ad attuare un sistema di procedure e controlli più penetrante.

Ciò significa che il modello integrato ex D.lgs. n. 231/01 ed art. 30 del D.lgs. n. 81/2008 deve coniugare i requisiti e le caratteristiche del modello di organizzazione e gestione previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01 con i requisiti indicati dall'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, in linea con la definizione dettata dall'art. 2, lett. dd), del D. Lgs. n. 81/08.

La finalità dei due sistemi normativi risulta quella di indurre l'ente a dotarsi di una vera e propria struttura organizzativa ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui ai rispettivi corpi normativi.

La funzione e lo scopo del modello integrato con l'art. 30 consiste, in particolare, nel garantire un sistema per l'adempimento degli obblighi giuridici in tema di sicurezza e prevenzione, allo scopo di scongiurare il realizzarsi di infortuni sul lavoro.

Fondamentale per la sua costruzione è, quindi, definire ed attuare una politica aziendale idonea ad assicurare la salute e sicurezza sul lavoro.

Di conseguenza, come messo in luce dalla stessa giurisprudenza, l'eventuale documento di valutazione dei rischi, da sé solo, non potrebbe valere anche per gli obiettivi di cui al d.lgs. n. 231/01 integrato ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008.

Gli aspetti fondamentali che differenziano il modello in questione da un semplice documento di valutazione rischi sono sostanzialmente:

1. la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2. le periodiche verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
3. la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;

4. l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello immaginato dal legislatore, in effetti, è un modello ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni e quella di controllo sul sistema operativo, onde garantirne la continua verifica e l'effettività [in tali termini, Trib. Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009; in ordine alla circostanza che «i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 (DUVRI) e 28 (DVR) del D.lgs. 81/2008: - non sono equiparabili al Modello organizzativo e gestionale di cui al D.lgs. 231/2001; - non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui di cui agli artt. 6 e 7» cfr., altresì, la Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012].

Appare evidente, in conclusione, che i protocolli del modello 231, integrato ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 81/08, dovranno riguardare l'attuazione, da parte della Società, degli obblighi giuridici imposti dal D. Lgs. n. 81/08, l'adempimento dei quali dovrà essere assolto proprio dai protocolli del modello stesso.

In effetti, come affermato in una eloquente sentenza di merito «vertendosi in materia di omicidio e lesioni colposi commessi con violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, non si potrà fare a meno di avere riguardo alla disciplina specifica dettata sul punto dall'art. 30 D.lgs. 81/08, che, tuttavia, non comporta particolari problemi di armonizzazione con la normativa relativa ai modelli organizzativi contenuta nel citato art. 6 del D.lgs. 231/01. Se, infatti, quest'ultima disposizione fornisce solo indicazioni di massima circa i requisiti di idoneità dei modelli a contenere il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dallo Statuto degli Enti, l'art. 30 del TULS indica analiticamente i requisiti strutturali cui il modello deve attenersi in ordine alla prevenzione dei delitti di cui all'art. 25 septies del D.lgs. 231/01, così differenziandolo significativamente dal primo, di carattere più generale. Rispetto a questi ultimi delitti, quindi, il modello di organizzazione si connota di un peculiare contenuto, dal momento che dovrà recepire non soltanto i requisiti, invero generali, dettati dall'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, ma anche le più precise prescrizioni ricavabili dall'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008. Con questa disposizione, infatti, è stato disegnato un modello organizzativo “su misura”, dove si tratti di prevenire il reato di omicidio colposo o quello di lesioni gravi o gravissime commessi violando la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il sindacato [...] – che attiene sia alla idoneità astratta del modello che alla sua efficace attuazione - non può essere condotto, pertanto, alla luce dei requisiti previsti dalle norme sopra menzionate. Tenendo bene a mente che l'art. 30 al comma 1, tra gli altri obblighi prevede – alla lett. b) – quelli relativi “alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione conseguenti”. E non potrebbe essere diversamente: il documento di valutazione dei rischi costituisce il principale elemento di supporto del cd. modello 231, contenendo – da

un lato – la mappatura dei rischi nell’ambiente di lavoro e – dall’altro – le misure idonee a governare tali rischi, sì da eliminarli o ridurli. Del resto, come è stato rilevato dalla dottrina più attenta all’argomento, è cosa ovvia che per scongiurare il verificarsi dei reati di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale, commessi in violazione della normativa che tutela i lavoratori, non si possono che compiere tutte le attività di valutazione e gestione del rischio fino, ove possibile, all’eliminazione dello stesso e, dunque, osservare la nutrita schiera di norme codificate nella legislazione di settore che le disciplinano, a cominciare proprio da quelle di cui agli articoli 17 e 18 del Testo Unico della Sicurezza sul lavoro. Si tratta, a ben vedere, della previsione di cautele la cui gran parte appare “eteronormata”, poichè dalla lettura del citato art. 30 emerge come gli obblighi ivi indicati dalle lettere da a) ad h), di cui il modello organizzativo vuole assicurare l’adempimento, sono gli stessi che gravano comunque sul datore di lavoro, anche a prescindere dall’esistenza del modello ex art. 30» (così, testualmente, Trib. Lucca, 31.01.2017-31.07.2017, n. 222).

Va poi sottolineato che nei reati colposi – come sono quelli contemplati dall’art. 25-septies del D.lgs. n. 231/01 - il concetto di interesse o vantaggio, richiesto dal D. Lgs. n. 231/01, dovrà intendersi riferito non all’evento del reato, ma alla condotta tipica e, pertanto, potrà ritenersi integrato nel caso in cui la mancata adozione ed applicazione delle misure prevenzionali sia stata motivata dall’intento di evitare ulteriori costi, quali, per esempio, quelli connessi all’acquisto dei Dispositivi di protezione Individuale, alla regolare manutenzione delle attrezzature, alla formazione dei lavoratori, per mantenere alti i livelli del ciclo produttivo.

1.3.2. Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato dall’adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione è il documento previsto dall’art. 1 della L. n. 190/2012 quale modalità attraverso cui le Amministrazioni Pubbliche e, per quanto qui rileva, le società a partecipazione pubblica, definiscono e comunicano all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ed al Dipartimento della Funzione Pubblica *«la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio»* (art. 1, co. 5).

Al riguardo, le Linee Guida ANAC del 2015, adottate con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, prevedono per le società in controllo pubblico, nel novero delle quali rientrano *a fortiori* le cc.dd. società in house (così Determinazione ANAC n. 8 del 2015, p. 9), l’obbligo di rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 ovvero di introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della L. n. 190 del 2012 ove assente il modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231 del 2001.

Rinviando al paragrafo dedicato al sistema di controlli interno, per quanto riguarda il Piano Anticorruzione e l’enucleazione delle differenze di impostazione caratterizzanti, sotto il profilo teleologico e prescrittivo, i

due modelli organizzativi (ai sensi del D.lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012), nella presente sede va evidenziato che, secondo le citate Linee Guida dell'ANAC, «[...] in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.A.C. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione *ex lege* n. 190/2012 sono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza e sono adottate dall'organo di indirizzo della società, individuato nel Consiglio di amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti».

Ancora, in tema di sistemi di controllo, la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 prevede che: «La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario [...]. In ogni caso, è quanto mai opportuno, anche in una logica di semplificazione, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile. [...] In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo».

Infine, per quanto attiene al codice di comportamento, nella più volte citata Determinazione ANAC n. 8 del 2015 si legge che: «Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 [...] avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure

disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice».

Quanto sopra riportato, ha ricevuto conferma nella successiva Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016), nell'ambito della quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha altresì tenuto conto del D.lgs. n. 97 del 2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D.lgs. n. 33 del 2013 sia alla Legge n. 190 del 2012, e, da ultimo, nella Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017.

In particolare, risulta confermata la necessità di procedere all'adozione di misure di prevenzione della corruzione *integrative* di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 per gli enti che si siano già dotati di un Modello organizzativo ai sensi dello stesso (viene in effetti delineata come residuale l'ipotesi di adozione di un autonomo PTPC, contemplata per il caso in cui all'ente non si applichi il D.lgs. n. 231/01 o per il caso in cui l'ente non ritenga di fare ricorso al modello di organizzazione e gestione ivi previsto).

Nello specifico, la Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, per quanto attiene alle società in controllo pubblico, in tema di misure organizzative per la prevenzione della corruzione, ha meglio chiarito come «In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano, ove adottato, il “modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. [...] Nella programmazione delle misure occorre ribadire che gli obiettivi organizzativi e individuali ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione all'interno della società o dell'ente. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che tali misure siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Il co. 2-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria l'adozione delle misure integrative del “modello 231”, ma non ha reso obbligatoria l'adozione del modello medesimo, a

pena dell'alterazione dell'impostazione stessa del decreto n. 231 del 2001. Tale adozione, ove le società non vi abbiano già provveduto, è, però, fortemente raccomandata, almeno contestualmente alle misure integrative anticorruzione. Le società che decidano di non adottare il "modello 231" e di limitarsi all'adozione del documento contenente le misure anticorruzione dovranno motivare tale decisione. L'ANAC, in sede di vigilanza, verificherà quindi l'adozione e la qualità delle misure di prevenzione della corruzione.

Le società, che abbiano o meno adottato il "modello 231", definiscono le misure per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa».

Alla luce degli orientamenti sovra esposti l'Organo amministrativo delle società del Gruppo AVM adotta annualmente (entro la data del 31 Gennaio) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza proposto dal RPCT a seguito del vaglio del Coordinamento dei Presidenti degli Organismi di Vigilanza. Il Piano viene aggiornato annualmente alla luce delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (c.d. PNA Anac), ed a seguito di una attività di monitoraggio e control self risk assessment svolta in collaborazione con i process owners.

Con l'adozione del Piano Triennale, l'RPCT provvede a pubblicare sui siti "società trasparente" la relazione annuale sulla Trasparenza; i risultati sull'assolvimento agli obblighi di pubblicazione sulla trasparenza da parte dei process owners sono attestati nel corso dell'anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle società di gruppo (c.d. OIV nel caso di specie ricoperto nel ruolo dai membri dell'ODV della capogruppo) entro i termini indicati dall'Anac. L'integrazione fra la struttura del MOG e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, pur con le rispettive distinzioni in termini di presupposti, crea un sistema di norme idoneo a combattere la corruzione sia in termini di prevenzione che di repressione. I contorni del concetto di corruzione appaiono tuttavia parzialmente diversi nelle due discipline: da un lato il d.lgs. n. 231/2001 ne circoscrive la repressione in quanto rientrante nel catalogo dei "reati-presupposto", dall'altro la l. n. 190/2012 ne accoglie un'accezione più ampia considerando fenomeni da neutralizzare tutte quelle condotte illecite di abuso del potere pubblico affidato ad un soggetto, finalizzate a trarre un vantaggio privato. Di conseguenza, atteso che l'ambito di applicazione della normativa anticorruzione risulta essere più esteso rispetto a quanto disposto ex d.lgs. n. 231/2001, qualora l'ente adotti già un Modello organizzativo nella propria azione di prevenzione della corruzione, può estenderne l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. n. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente. Il PTPC, quale parte sostanziale del Modello Organizzativo, avrà quindi anche l'obiettivo di tutelare, per mezzo della predisposizione di sistemi di prevenzione e di controllo interni alla struttura societaria, la società da condotte corruttive che non implicino l'interesse o

il vantaggio della stessa. Inoltre, l'individuazione e l'informatizzazione dei processi e la valutazione unitari dei rischi in materia di corruzione, porterà il vantaggio di incrementare la trasparenza e circoscrivere in maniera puntuale i centri di responsabilità. Tale integrazione è, infatti, funzionale a dare organicità alle misure laddove si riscontra una sovrapposizione degli ambiti di applicazione delle due discipline, posto che il d.lgs. n. 231/2001 è destinato agli enti privati con personalità giuridica, alle società private e alle associazioni ancorché prive di personalità giuridica, mentre la l. n. 190/2012 si riferisce, invece, alle pubbliche amministrazioni, agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico o a composizione mista. L'integrazione tra Modello organizzativo e PTPC, risulterà strumentale a esonerare la società che si uniformi a tali precetti, qualora i reati presi in considerazione vengano comunque commessi. Il Modello di organizzazione e gestione svolgerà la sua funzione esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, mentre la normativa anticorruzione mitigherà i fenomeni corruttivi e le forme di illegalità che possono realizzarsi all'interno dell'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni. Infine, è bene sottolineare la differente natura della responsabilità che dalle due scaturisce in quanto la commissione dei reati-presupposto, connessa alla mancata adozione del Modello organizzativo, comporta una responsabilità "amministrativa" direttamente in capo alla società nel cui interesse viene commesso il reato, diversamente la mancata adozione del Piano, laddove obbligatorio, implica la responsabilità personale del soggetto incaricato a dare attuazione alla misura, così come il compimento di una condotta illecita posta in essere al fine di raggiungere l'utilità personalistica sarà fonte di responsabilità, penale e/o amministrativa, del singolo funzionario che ha abusato dei propri poteri.

1.4 Le Linee Guida elaborate da Asstra

Il D.Lgs. n. 231/2001 all'art. 6, comma 3, prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

In data 17 aprile 2013 la Commissione Direttiva preposta del Ministero della Giustizia ha approvato la nuova versione delle Linee Guida di Asstra per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001. Le Linee Guida sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D. Lgs. n. 231/2001. Esse sono "finalizzate a fornire criteri generali per l'elaborazione dei modelli e per l'istituzione dell'organismo di controllo da parte dei singoli enti".

Il loro contenuto essenziale può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;

- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati;
- adozione di un Codice di Comportamento riferito alla realtà organizzativa ed ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001;
- adozione di uno specifico Sistema Disciplinare da applicare in caso di violazione delle regole previste;
- individuazione dei criteri per la scelta e l'affidamento del compito di vigilanza, osservanza e adeguamento del modello ad uno specifico Organismo, con indicazione dei requisiti, compiti, poteri ed obblighi d'informazione.

L'aggiornamento di aprile 2013 delle Linee Guida di Asstra sostituisce la precedente versione approvata nel 2004 e sono state ritenute dal Ministero della Giustizia idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Asstra non inficia di per sé la validità del MOG. Il singolo MOG, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle stesse (che, per loro natura, hanno carattere generale vista la "disomogeneità aziendale" che caratterizza le realtà aderenti a Asstra), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Il modello organizzativo realizzato tiene conto delle specificità di Ve.La S.p.A..

1.5 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

Confindustria ha predisposto apposite Linee Guida che, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, costituiscono il codice di comportamento di riferimento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal Decreto - degli enti aderenti a Confindustria.

Actv S.p.A. si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte, aggiornate a giugno 2021, di cui qui di seguito si riportano i punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale Direzione/Funzione aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto in oggetto;
- previsione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo indicato da Confindustria sono:

- Codice Etico e di Comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;

- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale ed operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- previsione di obblighi informativi all'OdV da parte dei gestori delle attività a rischio.

2. I MODELLI ORGANIZZATIVI NELL'AMBITO DEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto 231 non affronta il tema della responsabilità da reato nei gruppi di imprese.

Sul punto, le Linee Guida Confindustria, nella versione aggiornata a giugno 2021, partendo dal presupposto che il "gruppo", nell'ordinamento italiano, viene considerato unitariamente solo nella prospettiva economica e non anche in quella giuridica, escludono, in linea con la giurisprudenza, che sia possibile affermare una responsabilità diretta dello stesso, il gruppo non potendosi peraltro inquadrare tra i soggetti di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 231/2001.

Per converso, gli enti che compongono il gruppo possono essere chiamati a rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività d'impresa e, in una tale ottica, si è posto il problema di individuare le condizioni in presenza delle quali del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano esserne chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo.

Esclusa la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ai vertici della *holding*, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società dalla stessa controllate, la controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. Da ultimo Cass., II Sez. Pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica.

Ad esempio, possono rilevare:

- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
- coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perchè le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

Le Linee Guida Confindustria precisano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo, ma tale attività potrà essere condotta anche in base alle indicazioni ed alle modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Questo tuttavia non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Sempre il documento di Confindustria prosegue stabilendo che l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'art. 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

La capogruppo – prosegue il documento sopracitato – può indicare una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo, ove opportuno, principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività dell'ente ed ai reati per esso rilevanti. Quest'ultimo

accorgimento vale anche nel caso di gruppo multifunzionale, malgrado le maggiori difficoltà che possono porsi, vista la diversificazione delle attività svolte dalle singole imprese che vi operano.

Inoltre è consigliabile che il Modello organizzativo della capogruppo tenga conto dei processi integrati che riguardano l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato) e che vengano definite concordemente procedure accentrate e protocolli armonizzati.

Al riguardo, è da sottolineare l'importanza che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e che rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

In merito al tema dei "Gruppi di imprese", nelle Linee Guida ASSTRA, nella versione approvata dal Ministero della Giustizia il 17 aprile 2013, si legge che «i gruppi di imprese sono spesso caratterizzati dalla tendenza a centralizzare presso la Capogruppo alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo-contabile, finanza, ecc.) allo scopo di conseguire sinergie nonché disporre di leve gestionali dirette per orientare il gruppo verso le politiche e le strategie decise dal Vertice della holding.

Un assetto organizzativo di questo tipo, o assetti analoghi, sono volti al raggiungimento di due principali obiettivi: realizzare economie in termini di risorse assegnate e creare un'unica struttura che assicuri un migliore livello qualitativo delle sue prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, aggiornamento e formazione. Il tutto, ovviamente, deve avvenire salvaguardando l'autonomia e le responsabilità dei Vertici delle singole società controllate, i quali devono poter disporre di questa leva gestionale per essere garantiti del buon funzionamento dei rispettivi sistemi di controllo interno.

Nelle fattispecie di cui sopra soluzioni organizzative di questo genere possono conservare la loro validità anche con riferimento alle esigenze poste dal Modello delineato dal D.lgs. n. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- a) ciascuna società del gruppo deve dotarsi di un proprio Modello (Codice Etico e di Comportamento e Modelli di Organizzazione e gestione) che tenga conto delle specificità della singola realtà aziendale;
- b) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di vigilanza ex art. 6, co. 1, lett. B), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, co. 4, D.lgs. n. 231/2001;
- c) l'Organismo della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa».

In tema di responsabilità da reato e gruppi di imprese, va segnalato che la giurisprudenza penalistica va consolidandosi nel senso di ritenere che «in tema di responsabilità da reato [...] la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un gruppo possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della holding stessa [...] non essendo sufficiente l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse del gruppo" (così, ancora, Cass. pen., sez. II, 27.09.2016-09.12.2016, n. 52316; e, per riguarda la giurisprudenza di merito, Trib. di Lucca, 31.01.2017-31.07.2017, n. 222, secondo cui «Non vi è dubbio [...] che la disciplina di cui al decreto 231/01 si applichi anche alle società capogruppo. Ma, è bene ribadirlo, soltanto al ricorrere di determinati presupposti, sintetizzabili nella massima [...] secondo cui "la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della "holding", perseguendo anche l'interesse di quest'ultima"»).

3. STORIA E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ VE.LA. S.P.A.

3.1 La storia

Nata nel 1998 da uno "spin off" di ACTV S.p.A. - Azienda Veneziana del trasporto Pubblico Locale - con la missione di svilupparne l'attività commerciale, Ve.La. S.p.A. ha consolidato negli anni un ruolo di raccordo tra il sistema del trasporto pubblico ed i suoi utenti, veneziani e visitatori, allargando l'offerta dei servizi anche ad importanti istituzioni culturali della Città.

La realtà di Ve.La. S.p.A. è caratterizzata da una missione multifunzionale che si traduce nella gestione quotidiana di una pluralità di servizi e prodotti diversi, mirata all'attento mantenimento della relazione tra il *brand*, il territorio, i cittadini e i turisti.

Ve.La. presidia il territorio con una rete capillare di biglietterie distribuite alle porte di accesso della città, nel centro storico, nelle sue isole e nei principali centri di terraferma, con oltre 200 addetti commerciali di front-line plurilingue, supportati in attività sinergica dal call center cittadino.

Nel 2013 Ve.La. S.p.A. è stata interessata da un importante progetto di riorganizzazione societaria, quale conseguenza della rivisitazione del sistema di società partecipate dal Comune di Venezia.

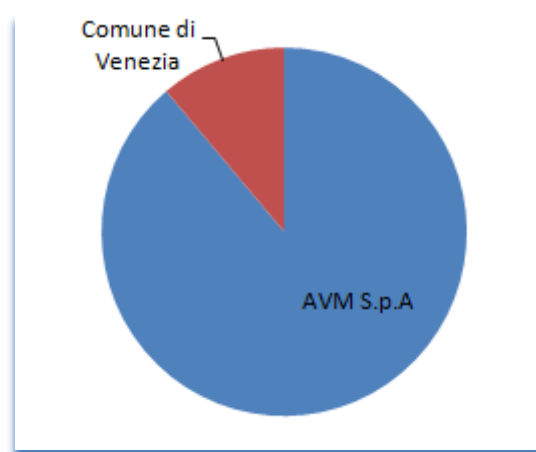
Ve.La. S.p.A. è oggi parte del Gruppo AVM, assieme ad ACTV S.p.A., ed ha incorporato altre due importanti realtà nel settore delle aziende pubbliche quali Venezia Marketing & Eventi S.p.A. e Lido Eventi e Congressi S.p.A.

Ve.La. S.p.A. ha così acquisito la funzione di soggetto organizzatore dei principali eventi tradizionali cittadini (Carnevale, Regata Storica, Festa del Redentore, Salone Nautico ecc.), di gestore delle strutture congressuali al Lido di Venezia (Palazzo del Cinema) e di promotore di tutte le attività di marketing cittadino rivolte principalmente ai turisti avendo incorporato gli uffici IAT precedentemente in capo alla azienda di promozione e turismo.

Tra le attività di Ve.La rientra anche l'attività relativa alla gestione delle acquisizioni degli sponsor per le attività istituzionali promosse dalle società del gruppo e l'attività di vendita di spazi pubblicitari.

Attualmente, il capitale sociale di Ve.La S.p.A., è detenuto da A.V.M. S.p.A. per l'88,86% e dal Comune di Venezia nella percentuale dell'11,14%, come riportato nella tabella ed illustrato nel grafico seguenti:

Denominazione	%
AVM S.p.A.	88,86%
Comune di Venezia	11,14%
	100,0%



3.2 L'attività

Le attività dell'oggetto sociale di Ve.La. S.p.A., risultano:

- a) la distribuzione, l'intermediazione commerciale e vendita di titoli di viaggio in genere, di biglietti e/o carte elettroniche che consentono l'accesso a servizi pubblici e privati, quali musei, le istituzioni culturali, gli spettacoli ed eventi sportivi ed affini, su qualsiasi tipo di supporto e con qualsiasi tipo di modalità anche al fine di ampliare l'area dei servizi offerti su tecnologia informatica e telematica;
- b) la progettazione, la realizzazione e la gestione di sistemi di accesso, di bigliettazione, di pagamento e di prenotazione anche con carte elettroniche a distanza e a mezzo di firma digitale, che consentono l'accesso a servizi pubblici e privati;
- c) l'approntamento, diretto e indiretto, di tecniche e tecnologie per evitare o ridurre al minimo i fenomeni di falsificazione, frode e rapine nel settore della bigliettazione;
- d) fornire ogni altro servizio, ivi compresa l'intermediazione commerciale, complementare alla bigliettazione ed ai sistemi di accesso che possono facilitare la fruizione dei vari servizi, con particolare, ma non esclusivo, riguardo alla realtà turistica del bacino veneziano;

e) la costruzione, la gestione, il coordinamento, l'integrazione, l'intermediazione commerciale, lo sviluppo, la commercializzazione e la distribuzione dei servizi turistici, singolarmente o nella forma di pacchetto turistico, al fine di migliorare la qualità della visita e di attuare la gestione dei flussi turistici nel comune di Venezia. I servizi e i pacchetti multiservizi potranno essere forniti attraverso supporti cartacei e/o informatici;

f) svolgere attività di trasporto di persone non di linea sia con mezzi propri che di terzi;

g) svolgere l'attività di acquisto, vendita e gestione, in proprio o tramite concessionari, di spazi pubblicitari, di qualsiasi tipo e su qualsiasi supporto proprio o di terzi;

h) svolgere l'attività di organizzazione, gestione e prestazione di servizi amministrativi e gestionali nei confronti di imprese sia pubbliche che private;

i) esercitare l'attività di vendita al dettaglio di prodotti non alimentari;

j) promuovere l'immagine e l'attività commerciale e istituzionale della città di Venezia;

k) promuovere, organizzare, realizzare e gestire manifestazioni ed eventi con finalità culturali, di attrazione turistica o ricreative, quali, a titolo esemplificativo:

- (i) esposizioni, fiere, eventi e congressi;
- (ii) esibizioni, rievocazioni storiche e rassegne folcloristiche e di costume;
- (iii) rassegne cinematografiche, concerti, eventi musicali e d'arte in genere;
- (iv) esibizioni e gare sportive, professionistiche ed amatoriali,

l) l'organizzazione e la gestione delle manifestazioni e degli eventi dal punto di vista tecnico e commerciale, sia il reperimento e la gestione delle necessarie risorse, anche economiche, sia il coordinamento e la direzione dell'attività di altri soggetti. Le suddette attività potranno essere organizzate e gestite sia in proprio, sia in concorso con soggetti terzi e potranno avere carattere locale, nazionale e internazionale.

m) l'organizzazione e la gestione di prodotti congressuali, di eventi e manifestazioni;

n) l'attività di coordinamento ed integrazione dell'offerta turistica, volta alla creazione di specifici prodotti congressuali e la promozione del sito congressuale lidense e veneziano in genere sui mercati nazionali ed esteri;

o) la gestione del marchio della città di Venezia e dei portali cittadini con funzioni di front office e del relativo merchandising;

q) la gestione e implementazione del progetto di integrazione dei sistemi di pagamento della città di Venezia;

p) il coordinamento e la gestione delle attività promozionali e commerciali connesse alla candidatura della città di Venezia quale sede di eventi e manifestazioni di portata nazionale ed internazionale;

- q) gli interventi rivolti alla commercializzazione del prodotto turistico veneziano;
- r) la partecipazione e realizzazione di manifestazioni promozionali, nonché produzione, acquisto e distribuzione di materiale e messaggi di tipo pubblicitario;
- s) la gestione e coordinamento di call center con funzioni di front office della città di Venezia.
- t) l'osservazione, il monitoraggio, le ricerche e le analisi su temi economici, sociali, di mobilità, prevalentemente nell'ambito territoriale del Comune, dell'area metropolitana di Venezia, anche in collaborazione con Università, Istituti ed Enti di ricerca. Qualora le materie da affrontare lo esigano, l'ambito di analisi si potrà estendere oltre quello definito come prevalente anche in relazione alle caratteristiche dei mercati di riferimento; in particolare l'attività è relativa a:
- (I) analisi, studi e ricerche per le pubbliche amministrazioni e per gli operatori pubblici e privati nelle materie e nei temi sopra citati;
- (II) ricerche di mercato in tutti gli ambiti rilevanti per lo sviluppo di nuovi prodotti/servizi nell'ambito del sistema locale di offerta;
- (III) analisi finalizzate alla definizione della strategia, comunicazione e gestione del marchio;
- (IV) assistenza agli operatori pubblici e privati con analisi ed elaborazioni statistiche ed informatiche ed attività di consulenza metodologica per l'avvio, lo sviluppo e la verifica di progetti a carattere economico e sociale;
- (V) ogni altra iniziativa utile per l'osservazione dei fenomeni caratterizzanti i mercati di riferimento;
- (VI) formazione, organizzazione di workshop, seminari e conferenze e supporto specialistico nelle materie di competenza, con particolare riferimento al marketing turistico-territoriale e culturale;
- (VII) assunzione di incarichi assegnati dagli enti soci o da terzi e gestione di progetti affidati da istituzioni (UE, interregionali, ecc.).

La società potrà compiere, sia in Italia che all'estero, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie (queste ultime in via non prevalente e non nei confronti del pubblico), mobiliari ed immobiliari, che si rendessero necessarie e/o utili per il raggiungimento dello scopo sociale; potrà assumere partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, complementare o connesso al proprio; potrà compiere operazioni di importazione ed esportazione; assumere e conferire appalti o subappalti, assumere e conferire agenzie e rappresentanze per i beni e servizi oggetto della propria attività; potrà concedere a terzi garanzie che si rendessero necessarie per il raggiungimento dello scopo sociale.

La Società esercita funzione di direzione commerciale del "Gruppo AVM", attualmente composto dalle singole società A.V.M. S.p.A., ACTV S.p.A., Ve.La. S.p.A., in forza di specifica convenzione stipulata tra le medesime.

3.3 L'organizzazione – Organo Dirigente – Datore di Lavoro

La società è amministrata da un Amministratore Unico la cui nomina è riservata all'Assemblea dei Soci, ed i cui poteri sono specificati nello statuto, a cui si rinvia.

L'attività sociale è controllata da un Collegio Sindacale composto da nr. 2 sindaci effettivi e nr. 3 sindaci supplenti.

La regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta registrazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili è controllata da Società di Revisione.

È presente un sistema di procure, che viene opportunamente monitorato tramite specifica procedura, attuata dalla Direzione Legale Sicurezza e Ambiente.

In particolare, il Datore di Lavoro di Ve.La S.p.A., opportunamente designato, esercita tutti i poteri concernenti l'organizzazione della Società in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sia con riguardo all'attività lavorativa che si svolge presso la Società, sia a quella che si svolge al di fuori di questa, sia in Italia che all'estero, al fine di adempiere a tutti gli obblighi che il D. Lgs. 09/04/2008 n. 81 attribuisce alla figura del Datore di Lavoro, come definito nell'art. 2 lett. b).

A tal fine vengono, in particolare, conferiti i seguenti poteri:

- a) di direzione dell'attività, con possibilità di accedere in qualsiasi momento in tutti i luoghi sede di attività lavorativa, nonché nelle aree pertinenziali agli stessi, al preciso scopo di rendere conforme alla normativa antinfortunistica gli ambienti di lavoro e di eliminare i rischi che possono derivare all'incolumità psico-fisica dei lavoratori e delle persone che accidentalmente possono trovarsi sui luoghi di lavoro;
- b) di indirizzo dell'attività produttiva, segnalando costantemente all'Organo Amministrativo le metodiche, le scelte organizzative e le soluzioni operative, sia di natura tecnico scientifica che amministrativa, che si rendano necessarie con l'entrata in vigore di nuove leggi o con il progresso scientifico tecnologico e che consentano una gestione aziendale improntata sempre a criteri di massima sicurezza e di massima tutela della salute dei lavoratori e delle persone;
- c) di designazione dei propri ausiliari (servizio di prevenzione e protezione e suo responsabile, medico competente, squadra di emergenza e primo soccorso) e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) di organizzazione e gestione dell'attività di formazione, informazione e addestramento del personale aziendale, della sorveglianza sanitaria e della gestione delle emergenze;
- e) di scelta degli appaltatori e dei lavoratori autonomi in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda o dell'attività produttiva, con verifica preventiva della loro idoneità tecnico-

professionale e informazione agli stessi sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui essi andranno a operare, e di attuazione della cooperazione e del coordinamento al fine dell'adempimento di tutti gli obblighi di cui all'art. 26 del D. Lgs. 81/08;

- f) di vigilanza circa il costante e puntuale rispetto delle norme antinfortunistiche e delle disposizioni interne in materia di prevenzione e sicurezza da parte di tutto il personale all'interno dei luoghi di lavoro, con il potere di irrogare sanzioni disciplinari e pecuniarie nel caso di accertamento di violazioni alla normativa antinfortunistica, e con possibilità di effettuare una ulteriore ripartizione di compiti al fine di garantire la massima ragionevole vigilanza possibile in ogni ambiente e luogo di lavoro al fine di ottenere la più scrupolosa osservanza delle citate norme;
- g) di avvalersi, per l'esercizio dei compiti come descritti in precedenza, di tutto il personale interno della società e di stipulare contratti di consulenza con soggetti esterni;
- h) di utilizzo diretto dei mezzi finanziari idonei all'espletamento dei compiti come individuati negli altri punti, preventivamente e annualmente messi a disposizione, che fin da ora vengono individuati nella somma di € 520.000,00 (Euro cinquecento ventimila/00) integrabile all'occorrenza su richiesta motivata, da utilizzarsi per l'acquisto dei presidi e strumenti antinfortunistici e per gli interventi e le trasformazioni che si manifestassero necessari per rendere conforme alle normative vigenti l'ambiente di lavoro e l'espletamento dell'attività lavorative.

3.4 La struttura del sistema di deleghe e procure in Ve.La. S.p.A.

Come già richiamato nel paragrafo relativo al punto precedente, in Ve.La. S.p.A. è presente un articolato sistema di procure alle funzioni Direzionali, resosi necessario per far fronte a specifiche esigenze della Società.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma deve fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;

- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione della Società.

Inoltre, le Linee Guida Confindustria precisano che *«è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società».*

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, deve essere costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura dell'ente, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

4. DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I ruoli e funzioni della struttura organizzativa vengono definiti a cura della Direzione del Personale attraverso un documento condiviso nella rete aziendale *"Archiflow"* con rappresentazioni grafiche degli organigrammi funzionali.

La Definizione della Struttura Organizzativa è costantemente aggiornata e forma parte integrante del MOG.

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01

5.1 Funzione del Modello e suoi punti essenziali

Il MOG persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati-presupposto ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ve.La S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del MOG, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'ODV e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza in ordine al corretto funzionamento del MOG;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del MOG con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5.2 Destinatari

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- Amministratore Unico, Direttore generale e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

5.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

Ve.La S.p.A. ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi della propria struttura organizzativa e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la governance della Società e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *Risk Self Assessment* rispetto al tema del controllo dei processi anche in un'ottica di prevenzione attiva dei reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, come si è già detto, la Società si è ispirata alle *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"*, elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata a giugno 2021, ed al Documento *"Codice di comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001"*, elaborato da ASSTRA.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

5.4. La metodologia seguita per la redazione del Modello

Il Modello di Ve.La S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione dell'Ente e del contesto in cui lo stesso si troverà ad operare.

5.5 L'esame della documentazione di Ve.La S.p.A. ed interviste

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di *governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/*policy* formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

Oltre all'esame della documentazione, si è proceduto ad interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti.

5.6 Metodologia per la valutazione dei rischi

La predetta attività preliminare di *risk assessment*, finalizzata all'eliminazione delle criticità di sistema prima che l'incidente si verifichi, è stata condotta mediante l'utilizzo di una metodologia basata sulle indicazioni previste all'interno delle Linee Guida Confindustria, nonché delle *best practice* in materia.

Nello specifico, in relazione a ciascuna attività sensibile, vale a dire le attività esposte al rischio di commissione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001, di ciascun processo aziendale:

- sono stati così individuati i reati-presupposto a potenziale rischio di commissione;
- sono stati indicati uno o più esempi di condotte che potrebbero integrare in concreto le fattispecie richiamate;
- sono state individuate le funzioni aziendali esposte al rischio;
- si è provveduto ad effettuare una valutazione del rischio inerente (RI), calcolando il livello di rischio associato all'attività a prescindere dall'azione del sistema di controllo posto in essere;

- si è proceduto ad effettuare una valutazione del rischio residuo (RR), ottenuta riducendo il valore iniziale del rischio inerente in misura proporzionale alla forza del sistema di controllo caratterizzante l'attività sensibile.

Inoltre, la Mappatura delle attività sensibili è costituita da una sezione dedicata alla valutazione del rischio

231. Nello specifico, sono indicati i seguenti fattori:

- Probabilità di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, valutata su una scala a quattro livelli (improbabile, moderato, probabile e molto probabile) in base alla rilevazione di alcuni *driver* pre-identificati. Nello specifico, i driver considerati sono i seguenti:
 - coinvolgimento di terze parti nell'attività sensibile;
 - coinvolgimento di soggetti della Pubblica Amministrazione nell'attività sensibile;
 - livello di complessità del processo decisionale;
 - frequenza nell'espletamento dell'attività sensibile associata alla fattispecie di reato;
 - frequenza di segnalazioni pervenute alla Società o all'OdV;
 - frequenza delle violazioni o irregolarità verificatesi in passato.
- Impatto potenziale relativo alla commissione dei reati ritenuti applicabili alla Società, valutato su una scala a quattro livelli (trascurabile, medio, grave, molto grave). Si specifica che sono stati tenuti in considerazione i seguenti driver:
 - Impatto sanzionatorio (ad es. applicazione di sanzioni pecuniarie, interdizione, confisca, etc.);
 - Impatto reputazionale (ad es. manifestazioni di giudizio negativo circoscritte a livello locale da parte dei media o perdita minima di fiducia da parte degli stakeholder);
 - Impatto organizzativo/gestionale (ad es. conseguenze sull'organizzazione/gestione della Società trascurabili sugli Stakeholders, a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento).

La combinazione della probabilità e dell'impatto potenziale di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01, senza tener conto dei presidi del sistema di controllo interno, permette di determinare il rischio inerente.

- Sistema di Controllo Interno (SCI). Nello specifico, per ciascuna attività sensibile è prevista la valutazione circa l'esistenza e l'efficacia, a livello di disegno, di nr. 5 *driver*, nonché la successiva definizione del livello complessivo di presidio della singola attività sensibile secondo una scala a quattro livelli (alto, medio, basso, nullo). In particolare, sono stati individuati i seguenti principi che sono stati oggetto di valutazione:
 - Tracciabilità e documentabilità dell'attività;

- Tracciabilità e formalizzazione dei controlli;
- Formale definizione delle attività e dei relativi controlli nell'ambito delle procedure aziendali (regolamentazione);
- Esistenza di Deleghe e Procure;
- Segregazione dei compiti.
- **Livello di presidio medio.** Gli *score* associati ai singoli componenti di presidio sono aggregati ai fini della determinazione di uno *score* qualitativo complessivo. Il livello complessivo di presidio della singola attività sensibile, risultante dalle valutazioni espresse circa l'esistenza dei cinque principi di controllo sopra illustrati, incide sulla probabilità di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001. In particolare, in base allo *score* del livello complessivo di presidio (molto efficace, efficace, carente, inesistente), viene applicato alla probabilità un coefficiente di riduzione che genera il rischio residuo, valutato su una scala a quattro livelli (basso, medio, medio-alto, alto).
- **Rischio residuo.** A seguito della valutazione dei suddetti principi di controllo, è determinato il livello di rischio residuo. Tale valore è ottenuto combinando i valori dell'impatto e della probabilità determinata a seguito dell'applicazione del coefficiente di riduzione.

5.7 Risultanze dell'analisi

L'attività preliminare di *risk assessment* condotta in base alla metodologia sopra descritta ha consentito di:

- A. **far emergere le attività sensibili**: per ciascun processo, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. **identificare le procedure di controllo già esistenti**: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati a rischio di commissione, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. **valutare il livello di rischio residuale**: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.

- D. **identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione**: sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.

Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

5.8 Reati rilevanti per l'ente con riguardo ai rapporti di Gruppo

In considerazione della struttura e in esito alle attività svolte, sono emersi come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- **Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n.1 c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

- **Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
 - Falsità riguardanti un documento informatico (art. 491 bis c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici 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.)
- **Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata**
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.)
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 5 bis c.p.)
- **Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio**
 - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
 - Concussione (art. 317)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

- **Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

- **Art. 25 ter – Reati societari**
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
 - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

- **Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale**
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

- **Art. 25 septies - 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**
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

- **Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
 - Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

- **Art. 25 octies I – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**
 - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

- **Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, comma 1 Legge 633/41)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis L. n. 633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo,

cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

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

- **Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

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

- **Art. 25 undecies - Reati ambientali**

- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259)

- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9)

- **Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

- **Art. 25 quinquiesdecies – Reati Tributari¹**
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs n. 74/2000)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs n. 74/2000)
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs n. 74/2000)
 - Occultamento/distruzione di scritture contabili (art. 10 D.Lgs n. 74/2000)
 - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs n. 74/2000)

- **Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**
 - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)

- **Art. 25 duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

- **Reati transnazionali L.146/2006**
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

¹ I reati cui agli artt. 4, 5 e 10 *quater* del D.Lgs. n. 74/2000 rilevano ai fini del D.Lgs. 231/01 solo se questi sono commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri (condotte connesse al territorio di due o più Stati membri) e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro (ai sensi del nuovo comma 1 *bis* dell'art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01). Sulla base delle interviste effettuate con i referenti aziendali, è stato rilevato che, allo stato dell'arte, tali requisiti non risultano essere attuati nella realtà aziendale di AVM S.p.A. Pertanto, gli stessi si ritengono applicabili in via precauzionale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 – PARTE GENERALE	Rev. 5
---	---	---

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

e, di conseguenza, come reati rispettivamente non rilevanti o non applicabili:

- **Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**
 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)
- **Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- **Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata**
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 c.p.)
 - Delitti in materia di armi (art. art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.)
- **Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio**
 - Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.)
- **Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

- **Art. 25 bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio**
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)

- **Art. 25 ter – Reati societari**
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

- **Art. 25 quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- **Art. 25 quater 1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)
- **Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale**
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)

- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
- **Art. 25 sexies – Reati di abuso di mercato**
 - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
- **Art. 187- quinquies TUF - Altre fattispecie in materia di abusi di mercato**
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- **Art. 25 undecies – Reati ambientali**
 - Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
 - Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.).
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1 e art. 2)
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/2006)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8)

- **Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

- **Art. 25 terdecies – Razzismo e Xenofobia**
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.)

- **Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

- **Art. 25 sexiesdecies – Reati in materia di contrabbando**
 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

- **Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**
 - Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
 - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater)
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
 - Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
 - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
 - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
 - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies)

- **Art. 25 duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)

- **Art. 12, L. n. 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)**
 - Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

- **Reati transnazionali L.146/2006**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c. p.)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

La scelta della Società di adottare per i reati rilevanti sopra riportati gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socio-economico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con i vertici della Società e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Control & Risk Self Assessment*.

Per gli altri reati previsti dal Decreto e considerati non rilevanti dal presente Modello, la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e di Comportamento e i principi e le regole di *governance* desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adequatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

5.9 Principi di Controllo nella redazione dei protocolli

Dopo aver individuato le "attività sensibili", è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle prassi organizzative, o

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01 – PARTE GENERALE	Rev. 5
---	--	-------------------------------------

all’aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- Coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- Principio di separazione delle funzioni, secondo cui “nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio”. Più in dettaglio, l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla.
- Individuazione dei controlli-chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

6. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

6.1 Principi generali

La Società nel perseguimento degli obiettivi d'efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali nonché per la salvaguardia del patrimonio sociale contro il potenziale pericolo di frodi s'è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a garantire ragionevolmente il raggiungimento degli obiettivi su emarginati.

In particolare esso è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un'adeguata copertura di controllo su tutte le attività della Società, con particolare riguardo alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

Codesto sistema si fonda su principi generali che sono definiti nel presente Modello:

- separazione dei ruoli e delle funzioni nello svolgimento dei principali processi operativi;
- tracciabilità e visibilità dei processi decisionali adottati;
- oggettivazione dei processi decisionali.

Nonchè su attività di verifica e monitoraggio quali:

- l'attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sull'assolvimento agli obblighi di pubblicazione in società trasparente da parte dei process owners;
- il monitoraggio e le verifiche dell' Organismo di Vigilanza sul sistema di trasmissione dei flussi informativi da parte dei process owners;
- l'esecuzione di un piano di audit 231 con verifiche sui processi;
- le verifiche di compliance normativa 231 nei confronti del sistema regolamentare interno.

Il puntuale rispetto dei detti principi e le diverse azioni consentono alla Società di perseguire e raggiungere, con ragionevole garanzia, i valori di correttezza sostanziale e procedurale, di trasparenza, responsabilità, efficienza e conoscibilità delle operazioni e dei processi aziendali nonché il rispetto delle leggi e dei regolamenti e il rispetto dell'integrità aziendale e del suo patrimonio.

6.2 Le attività di controllo

Sulla scorta dei principi innanzi enunciati la Società espleta le seguenti attività di controllo:

- ciascuna operazione rientrante nelle aree "a rischio" é preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- i poteri di rappresentanza e di delega sono conferiti nel rispetto degli ambiti di esercizio e dei limiti d'importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e secondo quanto previsto nella struttura organizzativa;

- l'integrità e la completezza dei dati gestiti è garantita attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative nello svolgimento di fasi e processi tra loro connessi.

6.3 La responsabilità nel sistema di controllo interno

La verifica circa l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno compete, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza ai singoli *process owners*; sul fronte 231 il piano di verifiche viene dettato dall'Organismo di Vigilanza e in ambito 190 dall'RPCT.

Il sistema di controllo interno poggia altresì su piani di audit affidati dal *Board* o dalla *direzione generale* alla funzione *Internal Audit*, e sui controlli di legge spettanti al Collegio sindacale ed alla Società di revisione, i quali riportano direttamente all'Organo Amministrativo per gli eventuali adempimenti.

Tali soggetti, nell'esercizio delle loro funzioni, si avvalgono delle informazioni di cui ai flussi informativi previsti dai protocolli del presente MOG, nonché dei dati ottenuti mediante le attività di controllo che ritengano di porre in essere.

Il sistema di controllo interno sulla c.d. privacy ovvero la valutazione del rischio ai sensi del GDPR è rimesso al Data Protection Officer e mira a rintracciare, analizzare e valutare il rischio di distruzione, perdita, modifica e divulgazione o accesso non autorizzato, accidentale o illegale dei dati personali al fine ultimo di proteggere e tutelare l'interessato al trattamento.

In relazione al sistema di controllo interno si segnala infine un punto di contatto fra il nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con il D.Lgs. n. 14/2019, contenente la disciplina della crisi d'impresa e dell'insolvenza, il legislatore è intervenuto con l'intenzione di aumentare la rilevanza strategica della gestione integrata del rischio aziendale, identificandola come una possibile soluzione ai segnali della crisi d'impresa, privilegiando di conseguenza procedure che garantiscano la continuità aziendale, in luogo di quelle liquidatorie.

7. PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE

I protocolli di prevenzione reato adottati dalla Società formano parte integrante del MOG, costituendone la cd. "Parte speciale" composta da una corposa allegata documentazione di dettaglio, cui si rimanda.

8. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

8.1 Elaborazione ed approvazione del Codice Etico e di Comportamento

Ve.La S.p.A. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l'attività dell'Ente, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti.

A tale fine, l'Organo amministrativo di Ve.La. S.p.A. ha approvato e successivamente tenuto aggiornato il Codice Etico e di Comportamento aziendale, volto a definire una serie di principi di "deontologia" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Esso è stato redatto in accordo con le *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"*, elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata di giugno 2021, e con il Documento *"Codice di comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001"*, elaborato da ASSTRA, nella versione aggiornata all'aprile del 2013.

Il Codice Etico e di Comportamento viene pubblicato nel sito web della società e nell'intranet aziendale ed affisso nelle bacheche aziendali e costituisce una guida alle policy adottate dall'Ente ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Esso rappresenta elemento di prevenzione per tutti i reati presupposto e, soprattutto, per quelli che, in base alla *Risk Analysis*, hanno evidenziato un Fattore di Rischio tale da non richiedere protocolli specifici di prevenzione.

A titolo esemplificativo, i principi espressi all'interno del Codice Etico e di Comportamento esprimono in particolare le politiche aziendali rispetto a:

- conflitto di interessi;
- regali, compensi e altre utilità;
- partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- rapporti con i clienti/con il pubblico;
- rapporti con i fornitori, appaltatori e *partners* commerciali/finanziari
- rapporti con le istituzioni pubbliche e soggetti privati;
- rapporti con organizzazioni politiche e sindacali;
- rapporti con i Mass Media e pubblicità;
- rapporti con gli operatori presenti sul mercato;
- rapporti con le persone chiamate a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria;
- trasparenza della contabilità e ricezione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata;
- politiche del personale e comportamento in servizio;
- massima attenzione in materia di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- divulgazione di notizie e documenti acquisiti durante l'esercizio delle attività della Società;

- tutela del patrimonio aziendale e utilizzo dei sistemi informatici.

8.2 Finalità, struttura e destinatari del Codice Etico e di Comportamento.

Il Codice Etico e di Comportamento racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Tali sono l'Organo di Amministrazione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, operano direttamente o indirettamente per la Società (ad esempio consulenti, fornitori, etc. di seguito indicati come Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico e di Comportamento, peraltro, uniformando i comportamenti a *standard* etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico e di Comportamento sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi.

Pertanto, il Codice Etico e di Comportamento costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con la Società sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico e di Comportamento, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura all'interno della Società sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico e di Comportamento intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello oltre a costituire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico e di Comportamento da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

8.3 Attuazione e controllo sul Codice Etico e di Comportamento e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

I destinatari del Codice Etico e di Comportamento devono adempiere a precisi obblighi di comunicazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure interne. In ogni caso l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dalla Società contiene la disciplina di dettaglio delle segnalazioni cd. *whistleblowing*.

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni che alle presunte violazioni del Codice Etico e di Comportamento di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi della Società indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto applicato ai dipendenti della Società, laddove applicabili.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Individuazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente MOG definito anche ODV - Organismo di Vigilanza), deve essere un organo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e quindi un organo della società diverso dall'organo dirigente.

Le linee guida di Asstra sopra citate, alle quali Ve.La S.p.A. intende ispirarsi, dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del Modello organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'ODV, suggerendo in particolare che si tratti di un organismo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale e caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione nonché da onorabilità ed assenza di conflitti di interessi.

In attuazione di quanto sopra, l'ODV dovrà essere nominato dall'Organo Amministrativo con apposito incarico, a cui risponderà direttamente ed esclusivamente, per tutte le attività inerenti lo svolgimento della sua funzione.

Il soggetto o i soggetti individuati dovranno possedere idonei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità, imparzialità e professionalità in funzione dei compiti che dovrà o dovranno assolvere.

In particolare, i componenti dell'ODV dovranno soddisfare i requisiti di:

- autonomia e indipendenza: mediante l'inserimento dell'Organismo nell'organizzazione aziendale in posizione tale da garantire l'autonomia, l'indipendenza e l'effettività dell'azione;
- professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione.

Sarà cura dell'organo amministrativo verificare l'esistenza e la permanenza di tali requisiti, pena l'ineleggibilità o, in corso di mandato, l'eventuale decadenza.

La disciplina specifica dell'ODV è contenuta nell'apposito regolamento che lo stesso ha approvato, e che è stato vidimato dall'Organo Amministrativo ed allegato al presente MOG.

9.2 Principi generali in tema di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In applicazione dei principi sopra esposti e in considerazione degli specifici compiti che fanno capo all'ODV, il relativo incarico viene affidato ad un organo collegiale composto di almeno 3 componenti, in quanto le dimensioni dell'azienda, il modello di *governance* e la varietà delle materie trattate dal Decreto rendono necessaria la coesistenza di soggetti con diverse professionalità e competenze.

L'ODV è nominato, nel rispetto delle normative vigenti, con delibera dell'Organo amministrativo e con la stessa nomina il Presidente tra i componenti del medesimo e determina il compenso e la durata in carica dei componenti.

La durata dell'ODV è pari a tre anni o a quella indicata nella procedura di selezione, ferma restando la *prorogatio* sino alla nuova nomina; il mandato è rinnovabile.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, revoca o decadenza di alcuno dei componenti, l'Organo Amministrativo provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina.

In tal caso il componente nominato durerà comunque in carica fino alla scadenza del mandato dell'ODV in carica.

La nomina quale componente dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità e, nello specifico, costituiscono causa d'ineleggibilità e/o decadenza le circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza dei sindaci). In generale, la nomina quale componente dell'ODV è condizionata all'insussistenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ovvero di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- situazioni personali o professionali tali da pregiudicare l'imparzialità richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- condanna, con sentenza, anche non definitiva, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- essere stati licenziati, destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente, insufficiente rendimento, essere stati licenziati per altri motivi disciplinari, ovvero essere decaduti dall'impiego a seguito di conseguimento dello stesso mediante la produzione di documenti falsi o, comunque, con mezzi fraudolenti.

Non possono inoltre essere nominati componenti dell'ODV:

- il coniuge, parenti e affini entro il secondo grado degli amministratori e dei sindaci della Società e dei revisori incaricati dalla società di revisione; gli amministratori, i sindaci, il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado degli amministratori e dei sindaci delle società controllate;
- coloro che sono legati ad Ve.La S.p.A. o alle controllate da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o di altra natura, qualora tali rapporti ne possano compromettere l'indipendenza;
- coloro che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di vigilanza di società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

I membri dell'ODV devono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza sopra elencate.

Il verificarsi di una delle situazioni sopra indicate o di altre, ritenute dall'organo amministrativo integranti gli estremi della "giusta causa", possono comportare la revoca, da parte del medesimo organo, dei poteri dell'ODV e l'attribuzione degli stessi ad altro/i soggetto/i.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell'ODV, la revoca dei poteri e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita comunicazione dell'organo amministrativo.

In casi di particolare gravità, l'organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un Organismo *ad interim* sostitutivo.

Sono previste altresì le seguenti espresse cause di revoca da membro dell'ODV:

- nel caso di membro interno alla Società:
 - qualora si verifichi in corso di mandato anche solo una delle cause d'ineleggibilità o decadenza previste di cui sopra;
 - per cessazione, accertata dall'Organo Amministrativo, dalla carica aziendale ricoperta, qualora tale carica sia stata motivo di nomina;
 - per il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
 - per motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

➤ nel caso di membro esterno alla Società:

- qualora si verifichi, in corso di mandato, anche solo una delle cause d'ineleggibilità o decadenza previste di cui sopra;
- per il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- per motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza ed autonomia;

La revoca dell'ODV o di un suo membro compete al Consiglio d'Amministrazione, che, nella medesima delibera, provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste al presente paragrafo.

9.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza e autonomia operativa

L'ODV espleta le proprie attività di vigilanza anche avvalendosi, in via sistemica, del supporto della funzione *Internal Audit*, e per attività particolari, di idonee risorse, anche esterne, che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento dei fini già detti.

Anche a tal fine, l'Organo Amministrativo, su indicazione dell'ODV, assegna ogni anno una dotazione adeguata di risorse finanziarie di cui il medesimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'assegnazione di tale *budget* permette all'ODV di operare sin dalla sua nomina in piena autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente MOG, secondo quanto previsto nel D. Lgs. n. 231/01.

L'importo del *budget* annuale verrà di volta in volta concordato dall'organo amministrativo e dall'ODV, il quale, nell'eventualità di insufficienza dello stesso, potrà comunque chiederne l'integrazione, dandone motivata giustificazione.

L'organo amministrativo dovrà mantenere idonea registrazione dell'assegnazione del *budget* all'ODV.

Per quanto riguarda l'autonomia operativa, al fine di garantire l'effettività della stessa, la società ha previsto che le attività poste in essere dall'organismo medesimo non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento in quanto responsabile ultimo del funzionamento ed efficacia del Modello deliberato.

9.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'ODV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'effettività del MOG, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito, e sull'osservanza delle prescrizioni del MOG, in relazione alle diverse

tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;

2. sull'efficacia ed adeguatezza del MOG in relazione alla struttura societaria ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
3. sull'opportunità di aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
4. sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG.

A tal fine, all'ODV sono altresì affidati i compiti di:

- curare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal MOG;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con l'organo amministrativo per verificare i programmi di formazione del personale relativi al presente MOG e verificarne la relativa attuazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG e verificarne la relativa attuazione;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del MOG;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del MOG;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione del MOG.

L'ODV è responsabile degli audit interni e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

Al fine di svolgere i compiti di cui sopra, l'ODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* in ordine agli aspetti dell'attività

aziendale che possono esporre la società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché ai rapporti con consulenti, collaboratori e *partners* commerciali;

Pertanto, l'ODV può disporre:

- atti di ispezione;
- atti di controllo;
- accesso ad atti aziendali riservati e non;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso a procedure;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Qualora venga opposto un diniego all'accesso agli atti, è obbligatorio che il diniego sia motivato. Laddove non concordi con la motivazione addotta, l'ODV dovrà trasmettere al vertice aziendale un rapporto esplicativo.

L'ODV dovrà riunirsi periodicamente in misura sufficiente a garantire la continuità e l'efficacia dell'attività di controllo, e comunque almeno ogni tre mesi, e redigere apposito verbale della riunione che viene inviata all'Organo Amministrativo. Le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso potrà essere supportato da personale dedicato della funzione *Internal Audit*.

Inoltre, potrà avvalersi dell'ausilio delle funzioni sociali o consulenziali esterne che, di volta in volta, si rendessero necessarie.

L'ODV eserciterà i poteri e le funzioni ad esso facenti capo nel rispetto di quanto previsto dal "*Regolamento dell'Organismo di vigilanza (valevole per gli ODV delle seguenti Società: AVM Holding S.p.A. – ACTV S.p.A. – Ve.La S.p.A.)*", il quale definisce le regole comportamentali e procedurali (autorganizzazione) per l'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società AVM Holding S.p.A. e delle Società da essa controllate, integrando e non sostituendo le previsioni contenute nel presente Modello, destinato a prevalere su eventuali previsioni regolamentari in contrasto con esso.

All'ODV di AVM è stato infine attribuito il ruolo di Organismo indipendente di Valutazione per tutte le società di gruppo, ai fini della attestazione del corretto assolvimento ex lege 190 degli obblighi di pubblicazione in trasparenza da parte dei process owners.

9.5 Principi generali per il coordinamento delle attività degli organismi di vigilanza del Gruppo AVM

Salva l'autonomia e l'indipendenza di ciascun ODV nello svolgimento dei compiti di vigilanza assegnati dall'Organo amministrativo di riferimento, il Gruppo AVM si è dotato del Documento recante *"Principi Generali per il coordinamento delle attività degli organismi di vigilanza del Gruppo AVM"* inteso a conferire uniformità alle attività svolte dagli O.d.V. del Gruppo AVM per quanto riguarda: (i) la metodologia e l'impostazione di lavoro; (ii) i rapporti con le altre funzioni di controllo, gli Organi sociali ed il Management; (iii) il generale coordinamento delle attività di vigilanza svolte da ciascuno nell'ambito della Società di riferimento e, nel complesso, del Gruppo AVM.

In particolare, ai sensi del citato Documento, gli ODV, sotto il coordinamento dell'ODV della Capogruppo, svolgono incontri periodici, con cadenza almeno semestrale, allo scopo di:

- condividere i piani di vigilanza annuali (o pluriennali) al fine di sfruttare sinergie di Gruppo nell'effettuazione e programmazione dei controlli su aree a rischio reato comuni;
- mettere a fattor comune la pianificazione delle iniziative e le principali attività svolte nel periodo di riferimento, in ordine all'attuazione ed effettività del Modello, nonché per consentire una visione complessiva dei rischi riconducibili alla risk analysis di ciascun Modello adottato dalle Società del Gruppo AVM, e garantire unitarietà nelle proposte e negli interventi correttivi rientranti nelle prerogative dell'ODV, nell'ambito del generale andamento del Gruppo AVM;
- razionalizzare la portata degli interventi di controllo, ove la singola attività di vigilanza avesse ad oggetto ambiti di intervento comuni a più Società (es. ricorso a consulenze esterne in relazione all'esame di un'area a rischio comune a tutte le Società del Gruppo);
- rendere possibile la prevenzione, all'interno del Gruppo, di rischi già concretizzatisi all'interno di una singola Società, attraverso il continuo adeguamento della mappatura dei rischi contenuta in ciascun Modello 231;
- consentire di sfruttare le competenze specifiche all'interno dei singoli ODV per approntar un programma preventivo e di generale vigilanza tendenzialmente comune;
- condividere tematiche di interesse trasversale tra gli ODV.

9.6 Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, 2 comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV quale "Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso".

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

In Ve.La S.p.A., l'assetto operativo del sistema dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da apposita procedura PS 075 "Obblighi di pubblicazione in ambito di trasparenza e di trasmissione dei flussi informativi agli organismi di vigilanza", a cui si rimanda per maggiori approfondimenti.

10. WHISTLEBLOWING

10.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. *Whistleblower*)

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. Whistleblowing.

La Legge n. 179/17 ha poi inserito, all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01, due ulteriori disposizioni in materia lavoristica a tutela dei soggetti "segnalanti" e contenute nei commi 2-ter e 2-quater:

- Comma 2-ter. "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo";
- Comma 2-quater. "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla

presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “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” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o “whistleblowers”, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione Pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi del citato Decreto, oltre alla condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del MOG 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono una violazione della normativa nazionale o europea.

In particolare, l’art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del whistleblower o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In conformità a quanto sopra indicato, la Società si è dotata della Procedura *“Tutela del dipendente del Gruppo A.V.M. che segnala illeciti (cd. whistleblower)”*, a cui si rimanda, intesa a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti, nonché a illustrare tutti i canali di segnalazione a disposizione dei segnalanti, oltre a indicare le tutele garantite a favore di chi segnala fatti e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza.

In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate tramite l'apposito applicativo Whistleblowing a cui è possibile accedere dalla *intranet* aziendale nonché dall'apposita sezione *“Trasparenza”* del sito aziendale.

In conformità a quanto previsto dalla citata Procedura, il segnalante è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di atti pregiudizievoli che incidano sulle sue condizioni di lavoro.

Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.

La tutela trova applicazione quando il comportamento del dipendente che effettui la segnalazione non integri l'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione.

Le condizioni di tutela cessano in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

11. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

11.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del MOG è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal MOG (cfr. art. 6,

comma secondo, lett. e), art. 7, comma quarto, lett. b), D. Lgs. 231/01 e Linee Guida Asstra, Sez. E. Sistema disciplinare),

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal MOG, infatti, sono assunte da Ve.La S.p.A. in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla Società stessa.

Del presente sistema disciplinare e sanzionatorio è data adeguata conoscenza anche per il tramite della pubblicazione del Regolamento disciplinare nelle bacheche aziendali.

11.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente MOG, tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex D. Lgs. 276/03, gli amministratori, i Direttori Generali di nomina assembleare, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'ODV verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra indicati, sin dal sorgere del rapporto con l'ente, circa l'esistenza ed il contenuto del MOG e, in particolare, del presente apparato sanzionatorio.

11.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti

Le condotte tenute dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG sono definite come illeciti disciplinari. In particolare, per violazione/inosservanza del Modello, si intende: la violazione delle norme previste dalla normativa ambientale e dalla normativa prevista in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 applicabili alla realtà aziendale, con particolare riferimento alla mancata osservanza degli adempimenti richiesti e richiamati all'interno delle Procedure vigenti in materia che si richiamano integralmente.

Essi sono soggetti alle iniziative di controllo dell'ODV e porre ostacolo a tali iniziative (a titolo di esempio non trasmettere i flussi informativi nei termini o non attestarne negativamente nei termini la sussistenza) costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti e dei quadri sono quelle previste dal singolo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al lavoratore ed esposti nelle bacheche aziendali, dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali altre norme applicabili.

I contratti applicati in Ve.La S.p.A. sono i seguenti:

- personale non dirigente: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti Autonoleggio, Sharing mobility e Automotive digital c.d. “ANIASA”;
- personale dirigente: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Tutti i dipendenti (sia a tempo determinato che indeterminato, compresi i dirigenti) del Gruppo AVM e delle società del Gruppo hanno l’obbligo di rispettare le disposizioni contenute nel Codice etico e nel Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione adottati dalle società del Gruppo AVM Holding. In caso di violazioni e/o omissioni riscontrate rispetto alle prescrizioni sopra indicate, verranno irrogate, secondo gravità e tenuto conto degli elementi specifici caratterizzanti la condotta, le sanzioni previste dal Regolamento disciplinare, individuate, laddove possibile, in aderenza alle previsioni dei diversi contratti collettivi applicati all’interno del Gruppo AVM, nel rispetto della procedura prevista dalla contrattazione collettiva e/o dalla legge e, comunque, previa valutazione di proporzionalità fra la condotta addebitata, così come giustificata, e la sanzione per la stessa prevista.

Nel caso le violazioni e/o i comportamenti sopra indicati siano posti in essere dal personale dirigente il potere disciplinare verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono altresì illecito disciplinare ai sensi del presente MOG i comportamenti posti in essere in violazione dell’obbligo di riservatezza circa l’identità del segnalante e delle misure a tutela di quest’ultimo indicate nel paragrafo concernente la *“Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. Whistleblower)”*.

Costituisce parimenti illecito disciplinare il comportamento di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

È fatto salvo il diritto della società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del lavoratore.

11.4 Sanzioni per i lavoratori a “progetto” e i collaboratori coordinati e continuativi

I lavoratori cosiddetti “parasubordinati” (vale a dire i lavoratori a “progetto” – per quanto riguarda le collaborazioni a progetto in essere alla data del 25 giugno 2015 e fino alla loro scadenza - ed i collaboratori coordinati e continuativi), proprio per la peculiarità del rapporto in essere con la Società,

non di lavoro subordinato ma di collaborazione, sono sottratti al potere disciplinare del Datore di Lavoro di cui all'art. 2106 del Codice Civile. Per tali soggetti, i quali comunque devono sottostare alle norme regolamentari del MOG, il sistema sanzionatorio deve trovare la propria fonte e disciplina necessariamente in clausole che dovranno essere apposte al contratto, al pari di quanto avviene per qualsiasi soggetto esterno alla Società (vedi successivo p.to 8), che prevedano la possibilità per la Società di recedere unilateralmente dal contratto, nel caso in cui il lavoratore "parasubordinato" non adempia all'obbligo di osservare i principi ed i protocolli del MOG. Le sanzioni potranno essere costituite dalla previsione di penali di natura pecuniaria ex art. 1382 ss. c.c., o, nei casi più gravi, dalla risoluzione del contratto.

11.5 Sanzioni per i lavoratori in forza di contratto di "somministrazione" o "distacco" ex D. Lgs. 276/03"

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie contrattuali previste dal D. Lgs. 276/03, quali la somministrazione di lavoro ed il distacco, sono soggetti unicamente al potere disciplinare del proprio Datore di Lavoro, soggetto terzo rispetto alla Società. In tali ipotesi, vista comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del MOG, le sanzioni disciplinari dovranno essere previste specificatamente in seno al contratto rispettivamente di somministrazione e distacco, a carico della Società somministrante o distaccante. La Società somministrante o distaccante dovrà obbligarsi a far rispettare il MOG ai propri dipendenti impiegati presso Ve.La S.p.A., con la conseguenza, in difetto, del pagamento di penali o della risoluzione del rapporto contrattualmente convenuto.

11.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, c. 1, lett. a del D. Lgs. 231/01)

La Società valuta con rigore le infrazioni del presente Modello attuate dai vertici aziendali che sono tenuti a rappresentare l'immagine della Società medesima verso i dipendenti e gli azionisti. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della Società.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli amministratori e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice Civile, da leggi speciali e, eventualmente, dallo statuto societario.

Anche per gli amministratori e sindaci, altresì, è previsto che entro 60 giorni dal ricevimento di una copia del Modello, devono sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza del contenuto del medesimo anche in ordine alle previsioni disciplinari ivi contenute.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne comunicazione al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale. Ciascun sindaco o consigliere singolarmente, ovvero ciascun organo nel suo complesso, potrà provvedere ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa dev'essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato dall'Organo Amministrativo.

Come misura sanzionatoria massima è prevista la convocazione dell'assemblea dei soci avente come o.d.g. la proposta di revoca dell'incarico e/o la proposta d'esperimento di un'azione di responsabilità.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dall'amministratore o sindaco, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex Decreto 231.

11.7 Sanzioni nei confronti di soggetti esterni

Specifiche clausole contrattuali inserite, nei contratti o negli accordi con agenti, consulenti o altre aziende per la fornitura di prestazioni professionali o di materiali, prevederanno la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (agenti, consulenti etc.) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate a Ve.La S.p.A. da un rapporto contrattuale, porranno in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla società come, a mero titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

11.8 Applicazione delle sanzioni e procedimento disciplinare

Responsabile della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritte è – per quanto riguarda i dirigenti – l'organo amministrativo e – per quanto riguarda i lavoratori non dirigenti - il Datore di lavoro, i quali applicheranno le sanzioni nel rispetto della normativa vigente, su eventuale segnalazione dell'ODV.

In ogni caso l'ODV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente MOG, fin dal momento della contestazione disciplinare.

All'ODV dovrà essere data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

12. PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE SUL MODELLO

12.1 Informazione

Al fine di garantire l'efficace attuazione del MOG è necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i soggetti aziendali, siano essi apicali o dipendenti o *partners* che intrattengono rapporti con la Società.

A tal fine le direzioni competenti devono garantire:

- l'esposizione permanente del Modello in formato elettronico mediante inserimento nell'*intranet* aziendale e per estratto sul sito della società;
- la comunicazione dell'avvenuta adozione del MOG a tutte le risorse in organico alla società mediante disposizione di servizio, con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo;
- consegna di copia integrale del MOG a tutti i soggetti apicali (amministratori, personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza), al Collegio Sindacale ed al Revisore Contabile, con tracciabilità dell'avvenuta consegna;
- per i neo assunti, comunicazione nella lettera di assunzione con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo, e per i soggetti apicali consegna materiale del Modello con tracciabilità dell'avvenuta consegna;
- inserimento di specifica clausola contrattuale per collaboratori esterni e *partners*, volta a formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del MOG.

12.2 Formazione

Sul piano della formazione, sebbene il Decreto non istituisca direttamente in capo all'Ente un obbligo di formazione verso i dipendenti ed i dirigenti, alla luce degli interventi giurisprudenziali, affinché sia garantita l'attuazione e l'efficacia del MOG, è necessario predisporre un programma informativo che assicuri un'adequata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte dei dipendenti e dirigenti.

La formazione del personale per la diffusione e la conoscenza del MOG sarà gestita dalla Direzione del Personale in stretta cooperazione con l'ODV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:
 - 1) formazione iniziale sul MOG e relativi protocolli di prevenzione che prevedano flussi informativi ad opera della funzione medesima verso ODV;
 - 2) formazione periodica in occasione di modifiche al MOG;
 - 3) apposita clausola sui contratti di lavoro dei dirigenti;
 - personale dipendente:
 - 1) nota informativa adeguatamente diffusa al momento della diffusione del MOG;
 - 2) formazione iniziale;
 - 3) formazione periodica in occasione di modifiche al MOG;
 - 4) apposita clausola sui contratti di lavoro dei lavoratori dipendenti;
 - consulenti, *partners* commerciali e collaboratori:
 - 1) nota informativa in ordine all'adozione ed al contenuto del MOG per coloro che, alla data della delibera di adozione, già rivestono tale qualifica;
 - 2) informativa orale e scritta in sede di stipula del contratto;
 - 3) apposita clausola in calce a tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente ai sensi dell'art. 1341 c.c. come meglio sopra specificato al p.to 11.7 (Sanzioni nei confronti di soggetti esterni).
- La formazione verrà erogata in aula e/o in modalità e-learning e l'effettività del percorso formativo sul MOG sarà attestata, rispettivamente, da appositi registri che indicheranno le ore di frequenza di ciascun lavoratore, debitamente sottoscritte dal medesimo, o mediante strumenti di formazione a distanza che prevedano la tracciatura e con somministrazione di *test* di valutazione sul grado di apprendimento alla fine del corso.

13. MONITORAGGIO CONTINUO E VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MOG

13.1 Verifiche e controlli sul MOG

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'ODV potrà porre in essere due tipi di controlli:

- i. sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- ii. sul rispetto delle procedure e protocolli di prevenzione: periodicamente sarà verificata l'efficacia del presente MOG con le modalità stabilite dall'ODV.

Inoltre, sarà intrapresa una rivisitazione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

All'esito del controllo, sarà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'organo amministrativo (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'ODV) che evidenzi eventuali carenze e suggerisca i correttivi da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo le modalità che verranno determinate dall'ODV anche, se del caso, avvalendosi di professionisti esterni.

13.2 Aggiornamento e adeguamento

Ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, all'ODV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento.

L'organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del MOG ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi, ovvero di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del MOG;
- ii. modifiche dell'assetto interno di Ve.La S.p.A. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii. esito dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'ODV, il quale, a sua volta, verificherà che siano rese operative e curerà la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e, ove previsto, all'esterno della Società. L'ODV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del MOG.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del MOG siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, l'organo amministrativo può delegare all'ODV il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al MOG che attengano ad aspetti di carattere meramente descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti ufficiali deliberati dall'organo amministrativo o da funzioni aziendali munite di specifica delega (quali, ad esempio, l'organigramma ed il documento di definizione della struttura organizzativa).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'ODV presenta all'organo amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di consentirne la ratifica da parte del medesimo organo amministrativo.

14. FOCUS DI PARTE GENERALE INERENTE AI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

14.1 Premessa

A.V.M. S.p.A., si configura quale società a partecipazione pubblica ai sensi ed effetti degli artt. 2, comma 1, lett. n), del d. lgs. 175/2016, cd. Decreto Madia, essendo partecipata al 100% dal Comune di Venezia.

Pertanto, ad A.V.M. S.p.A. si applicano le disposizioni dagli articoli da 2 a 15 del suindicato testo normativo.

La Società, a partecipazione interamente pubblica e posta al vertice di un gruppo che eroga servizi pubblici essenziali a favore della collettività, gestisce fisiologicamente una pluralità articolata e sistematica di rapporti e relazioni di natura pubblicistica, tali da rendere meritevole di particolare attenzione, da parte della stessa, il tema della prevenzione, dell'organizzazione e del controllo rispetto alla categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per tale ragione la Società, ferma restando la trattazione analitica dei presidi assunti in tale ambito che è contenuta nei singoli Protocolli che compongono la Parte Speciale del Modello, ha inteso inserire questo focus di approfondimento inerente alla materia dei reati contro la Pubblica Amministrazione già nella Parte Generale del Modello stesso.

Prima di esaminare i reati contro la Pubblica Amministrazione potenzialmente applicabili alla Società, è necessario precisare i concetti di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio e cosa debba intendersi per Pubblica Amministrazione (PA).

La formulazione degli articoli 357 e 358 c.p. risolve in gran parte i numerosi dubbi interpretativi in merito all'individuazione dei soggetti cui riconoscere le qualifiche anzidette.

Si riconosce che la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio possa essere attribuita anche a un soggetto privato cui sia stato affidato, per legge o per atto amministrativo, l'esercizio di determinate funzioni:

- per quanto concerne la qualifica di pubblico ufficiale si fa riferimento allo svolgimento di funzioni relative alla formazione e manifestazione della volontà dell'amministrazione nell'esercizio di poteri autoritativi e certificativi²;
- per quanto concerne la definizione di incaricato di pubblico servizio vengono ricompresi coloro i quali, pur agendo nell'ambito di una attività disciplinata nelle forme di una pubblica funzione, mancano di poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

A titolo meramente esemplificativo e riassuntivo, si possono indicare quali soggetti della pubblica amministrazione, tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgano una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio".

Per "funzione pubblica" si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti le:

- a) funzioni legislative (Stato, Regioni, Province a statuto speciale ecc.);
- b) amministrative (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali - es. U.E. -, membri dell'Autorità per Energia Elettrica e il Gas, dell'AATO, dell'Antitrust, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche ecc.);
- c) giudiziarie (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).

Per "Pubblico Servizio" si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà, alla previdenza e assistenza sociale, all'istruzione, alla libertà di comunicazione ecc., in regime di concessione e/o di convenzione.

² Secondo la giurisprudenza (Cass. S.U. sent. n. 7958/1992) i poteri autoritativi non sono solo quelli coercitivi ma anche quelli costituenti esplicazione di un potere pubblico discrezionale, mentre per poteri certificativi devono intendersi tutte le attività di documentazione cui l'ordinamento riconosce efficacia probatoria.

14.2 Reati ex l. n. 190/2012

I reati ex L. 190/2012 rilevanti per la Società sono i seguenti:

- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

14.3 Aree a maggior rischio di corruzione e principi di controllo specifici

Di seguito si riportano le aree a maggior rischio di corruzione nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati di cui sopra.

Per ciascuna di esse la Società ha adottato i principi di controllo specifici dettagliati nelle Parti Speciali:

- Gestione offerta/negoiazione/stipula di contratti con soggetti pubblici per la vendita/affidamento di beni e servizi di pubblica utilità mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette).
- Negoiazione e stipula di contratti per l'affidamento di lavori e l'approvvigionamento di beni e servizi mediante gare pubbliche o trattative private.
- Gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi e lavori.
- Gestione degli acquisti di consulenze e prestazioni professionali.
- Gestione della contabilità fornitori.
- Gestione delle comunicazioni e dei rapporti con Soggetti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per lo svolgimento di attività regolate dalla legge.
- Gestione delle richieste, delle comunicazioni e dei rapporti con Autorità Pubbliche di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge.

- Gestione dei rapporti con gli utenti.
- Gestione di verifiche, accertamenti e ispezioni da parte dei Soggetti Pubblici preposti e delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.
- Acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.
- Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali e procedimenti arbitrali.
- Gestione delle utilità (omaggi, forme di ospitalità, donazioni, sponsorizzazioni e altri atti di liberalità).
- Gestione della finanza e tesoreria.
- Selezione, assunzione e gestione del personale.
- Gestione degli adempimenti riguardanti l'assunzione di personale appartenente a categorie protette (o la cui assunzione è agevolata) e dei relativi trattamenti previdenziali.

14.4 Adempimenti per la trasparenza

La disciplina sulla trasparenza e l'integrità, strettamente correlata all'anticorruzione, è contenuta sia nella legge 190/2012 sia nel D.lgs. 33/2013; quest'ultimo è stato profondamente innovato dal D.Lgs 97/2016. Anche nell'ambito della trasparenza, rileva la distinzione tra società ed enti controllati e gli altri enti, dal momento che solo ai primi si applica per intero la disciplina.

In via generale la Società, nella piena consapevolezza del fatto che la trasparenza è uno strumento indispensabile per la prevenzione della corruzione, ha ottemperato alle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 15 a 33, della L. 190/2012, pubblicando in apposita sezione del proprio sito internet (denominata "Società Trasparente") le informazioni che la normativa individua tra gli obblighi di comunicazione in capo alle società partecipate e non controllate da amministrazioni pubbliche.

15. I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001)

Tali reati riguardano quelli realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la società e la Pubblica Amministrazione, da intendersi atti commessi in danno allo Stato, ad altri Enti Pubblici e alla Comunità Europea attuati da soggetti privati o da pubblici ufficiali o da soggetti incaricati di un pubblico servizio. Di seguito vengono descritte, in sintesi, le singole fattispecie di reato previste nel d.lgs. n. 231/2001 agli artt. 24 e 25 contenuti nel Capo I sezione III.

In particolare, i reati che rilevano ai fini delle sanzioni di cui trattasi sono riconducibili:

- a) Ipotesi di corruzione;
- b) Ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni;

- c) Le ipotesi di truffa;
- d) I reati in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea introdotti con l. n. 75/2020.

a) Reati di concussione e di corruzione

Il codice penale, al titolo II, capo I, prevede le ipotesi di corruzione, ivi comprese la malversazione e l'indebita percezione di erogazioni. Il d.lgs. n. 231/2001 relativamente alla incidenza della gravità sanziona in modo graduale le ipotesi di corruzione.

Concussione (art. 317 c.p.)

È il reato che commette il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

L'abuso della qualità e dei poteri consiste in una strumentalizzazione da parte del soggetto agente della propria qualifica soggettiva o dei poteri pubblici di cui è investito.

La costrizione viene ravvisata nelle ipotesi di utilizzazione della violenza o minaccia per determinare il soggetto passivo.

Si tratta di reato proprio, ovvero può essere commesso solo dal pubblico ufficiale, che si consuma momento e luogo in cui avviene la promessa o la dazione.

Oggetto giuridico è rappresentato dal buon andamento e dall'imparzialità della P.A.

Circostanza attenuante speciale: il fatto è di particolare tenuità (art. 323-bis).

La legge 69/2015 include oggi fra i "soggetti attivi" del reato di concussione anche gli "incaricati di un pubblico servizio".

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

Il reato punisce il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

Trattasi di reato proprio, plurisoggettivo, di danno, di mera condotta.

L'oggetto giuridico tutelato è, anche in questo caso, il buon andamento ed imparzialità della P.A. e l'interesse della P.A. alla correttezza e probità dei pubblici funzionari.

Il reato in parola si consuma al momento e luogo di accettazione di indebita retribuzione o della relativa promessa.

Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) - C. propria.

Nozione: 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.

Natura giuridica: reato proprio, plurisoggettivo, di danno, di mera condotta.

Elemento soggettivo: dolo specifico (corr. antecedente); dolo generico (corr. susseguente).

Anche in questo caso, il bene giuridico tutelato dalla norma è il buon andamento ed imparzialità della P.A. e l'interesse della P.A. alla correttezza e probità dei pubblici funzionari.

La consumazione avviene nel momento e nel luogo di accettazione di indebita retribuzione o della relativa promessa.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)

La legge n. 86/1990 ha introdotto, quale fattispecie autonoma di reato, la corruzione in atti giudiziari che si caratterizza per la specialità dell'elemento costitutivo dell'atto d'ufficio, che è un atto giudiziario e, dunque, come tale rilevante nel processo civile, penale e amministrativo.

Soggetto attivo è non solo il magistrato ma qualunque altro soggetto dalla legge abilitato a compiere nel processo atti giudiziari.

La condotta penalmente rilevante è la medesima dei reati di corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p.) e per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.).

Elemento soggettivo: dolo specifico rappresentato dall'intento di danneggiare o favorire una parte di un processo civile, penale o amministrativo, a prescindere dal verificarsi o meno delle predette finalità.

Secondo le Sezioni unite della Cassazione (sent. 21.4.2010, n.15208) il delitto in esame si configura pur quando il denaro o l'utilità siano ricevuti, o di essi sia accettata la promessa, per un atto già compiuto (ovvero nella corruzione susseguente). Nel medesimo arresto, la Suprema Corte ha altresì affermato che "atto giudiziario" è quello funzionale ad un procedimento giudiziario, sicché rientra nello stesso anche la deposizione testimoniale resa nell'ambito di un processo penale. È inoltre indifferente che l'atto compiuto sia conforme, o non, ai doveri d'ufficio (Cass. 3.7.2007, n. 25418).

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)

Il fatto costitutivo del reato in questo caso è rappresentato dalla coartazione della volontà del privato, che si realizza quando il pubblico ufficiale, abusando della sua qualità e dei suoi poteri, induce il privato a sottostare alle sue richieste.

Con riferimento al rapporto tra la fattispecie in esame e le ipotesi di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 322 c.p., la Corte di Cassazione a Sezioni Unite (n. 12228/2013), ha chiarito i criteri di distinzione tra l'istigazione di

corruzione attiva e il tentativo di induzione indebita: *“Sotto il profilo linguistico, il concetto di "induzione" presuppone un quid pluris rispetto al concetto di „sollecitazione“ di cui all'art. 322 c.p., commi 3 e 4, e deve essere colto nel carattere perentorio ed ultimativo della richiesta e nella natura reiterata ed insistente della medesima. Sul piano strutturale, la condotta induttiva, diversamente dalla sollecitazione, deve coniugarsi dinamicamente con l'abuso, sì da esercitare sull'extraneus una pressione superiore rispetto a quella conseguente alla mera sollecitazione. Pertanto, il tentativo di induzione indebita a dare o promettere utilità si differenzia dall'istigazione alla corruzione attiva di cui all'art. 322, commi terzo e quarto, cod. pen., perchè mentre quest'ultima fattispecie si inserisce sempre nell'ottica di instaurare un rapporto paritetico tra i soggetti coinvolti, diretto al mercimonio dei pubblici poteri, la prima presuppone che il funzionario pubblico, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, ponga potenzialmente il suo interlocutore in uno stato di soggezione, avanzando una richiesta perentoria, ripetuta, più insistente e con più elevato grado di pressione psicologica rispetto alla mera sollecitazione, che si concretizza nella proposta di un semplice scambio di favori”.*

L'impostazione seguita dalle Sezioni Unite è stata confermata dalle pronunce successive, le quali ravvisano la peculiarità dell'istigazione alla corruzione ex art. 322, 3° e 4° comma, c.p. nella natura paritetica del rapporto che il pubblico ufficiale tenta di instaurare con il privato con l'offerta corruttiva.

Così Cass. pen., sez. VI, 04/02/2014, n. 23004. *“La condotta di sollecitazione, punita dal comma 4 dell'art. 322 c.p., si distingue sia da quella di costrizione - cui fa riferimento l'art. 317 c.p., nel testo come modificato dall'art. 1 comma 75 l. n. 190 del 2012 - che da quella di induzione - che caratterizza la nuova ipotesi delittuosa dell'art. 319 quater c.p., introdotta dalla medesima l. n. 190 - in quanto si qualifica come una richiesta formulata dal pubblico agente senza esercitare pressioni o suggestioni che tendano a piegare ovvero a persuadere, sia pure allusivamente, il soggetto privato, alla cui libertà di scelta viene prospettato, su basi paritarie, un semplice scambio di favori, connotato dall'assenza sia di ogni tipo di minaccia diretta o indiretta sia, soprattutto, di ogni ulteriore abuso della qualità o dei poteri”.*

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.).

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.).

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, nell'articolo 319 ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli art.t. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità [32 quater].

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

La norma è stata profondamente modificata dalla riforma del 2012, contestualmente alla riscrittura dell'art. 318 c.p. (corruzione per l'esercizio delle funzioni).

I primi due commi dell'art. 322 c.p. sanzionano, come autonome ipotesi delittuose, il tentativo di corruzione attiva, in cui il privato formula la proposta corruttiva, che rimane tuttavia disattesa dal pubblico ufficiale.

Il 1° comma dell'art. 322 punisce la condotta di colui che offre o promette denaro od altra utilità non dovuti al pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata. La disposizione riprende la formulazione del nuovo art. 318 c.p., facendo riferimento non più al compimento di un atto specifico ma al generico esercizio delle funzioni o dei poteri.

Il 2° comma, invece, punisce l'offerta o la promessa indirizzata al pubblico ufficiale o all'incaricato affinché questi ometta o ritardi un atto dell'ufficio ovvero compia un atto contrario ai doveri d'ufficio. La norma sanziona il tentativo di corruzione propria di cui all'art. 319 c.p.

Entrambe le disposizioni sono state coordinate con il nuovo testo dell'art. 320 c.p. (che estende i fatti di corruzione di cui agli art.t. 318 e 319 c.p. all'incaricato di pubblico servizio): l'istigazione alla corruzione si applica dunque anche quando il tentativo del privato è indirizzato all'incaricato di pubblico servizio, qualifica che a seguito della novella del 2012 comprende anche chi non rivesta la qualità di pubblico impiegato.

Il terzo e il quarto comma disciplinano, invece, il c.d. tentativo di corruzione passiva, punendo la condotta del pubblico ufficiale che sollecita il privato a dare o promettere denaro o altra utilità in cambio dell'esercizio delle funzioni o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio.

In particolare, il 3° comma sanziona il tentativo di corruzione passiva impropria, punendo il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che sollecita una promessa o una dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Analogamente al 1° comma, anche la disposizione in esame è stata modificata dalla l. 190/2012 e riallineata alla nuova formulazione dell'art. 318 c.p., rinviando non più all'atto specifico ma alla funzione pubblica.

Il 4° comma regola, infine, l'ipotesi di istigazione alla corruzione propria volta a sanzionare condotte del p.u. che sollecita il pagamento di denaro o la corresponsione dell'utilità per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

L'incriminazione in esame, rispetto alla vera e propria corruzione, appresta una tutela anticipata del prestigio, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, sanzionando una porzione di condotta antecedente al vero e proprio accordo illecito, colpendo precisamente già l'opera di mediazione con finalità illecite di tutte quelle figure che si interpongono tra il corruttore e il pubblico ufficiale.

Difatti, il momento dell'accordo illecito è spesso solo l'atto finale di un percorso di avvicinamento del privato al pubblico dipendente, che può essere caratterizzato anche dall'intervento di terzi soggetti influenti, in grado di ridurre le distanze rispetto alle scelte amministrative dell'apparato pubblico e di condizionarle.

La norma, pertanto, sanziona, con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi, chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

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

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

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

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

b) Ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni.

Il codice penale prevede agli artt. 316 bis e seguenti i reati di «malversazione di erogazioni pubbliche» e «l'indebita percezione di erogazioni pubbliche».

Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo o da parte dello Stato italiano, da Ente

Pubblico o dalle Comunità europee destinati alla realizzazione di una o più finalità, non si proceda all'utilizzo o alla destinazione delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, le attribuzioni di denaro, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta). Rileva che i predetti contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo siano qualificati come «attribuzioni di denaro a fondo perduto o caratterizzate da una onerosità ridotta rispetto a quella derivante dalla applicazione delle ordinarie condizioni di mercato».

Tenuto conto che il momento in cui viene considerato consumato il reato trova coincidenza con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati. Inoltre, occorre evidenziare che rientra altresì nella ipotesi di reato di truffa anche la fattispecie della mancata evidenziazione di informazioni che, se in possesso del soggetto erogante, implicherebbero un esito negativo alla conclusione dell'iter previsto dal bando.

Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.).

L'articolo punisce, a titoloni "indebita percezione di erogazioni pubbliche" e salvo che il fatto costituisca il reato di cui all'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, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee, per un ammontare superiore ad euro 3.999,96.

Il reato è comune, ovvero può essere commesso da chiunque; il dolo richiesto è specifico.

La norma penale è posta a buon andamento della P.A.

Il reato si consuma al conseguimento indebito del beneficio purché lo stesso ecceda euro 3.999,96.

c) Le ipotesi di truffa.

Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

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). Il comportamento attraverso il quale si realizza il reato di truffa consiste in qualsivoglia attività che possa trarre in errore l'ente che deve effettuare l'atto di disposizione patrimoniale. 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. Rileva altresì il reato di truffa qualora si tacciano informazioni che, se conosciute dall'Ente, quest'ultimo avrebbe sicuramente posto parere negativo alla sua volontà negoziale.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

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 appena esaminato (art. 640 c.p.) 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 dalle Comunità europee». Tale 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 Comunità Europea.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)

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 ottenga un ingiusto profitto arrecando così un danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse 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 riguarda il sistema informatico e non la persona e può concorrere con il reato di «accesso abusivo a un sistema informatico o telematico» previsto dall'art. 615 ter c.p.

d) i reati in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea introdotti con l. n. 75/2020.

In premessa, si deve richiamare quanto più sopra esposto in ordine alla novella di cui alla l. n. 75/2020 (si veda pag. 18 e ss. del presente Modello): si tratta di norma di attuazione della Direttiva UE/2017/1371 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea, volta all'introduzione negli ordinamenti degli Stati membri di norme volte a fornire tutela in sede penale agli interessi dell'Unione Europea. La finalità è stata recepita dal legislatore nazionale che ha inserito espressa indicazione in tal senso nel testo del novellato art. 25 d.lgs. 231/2001. Pertanto, si deve evidenziare che la commissione dei reati di seguito

indicati determinerà la responsabilità amministrativa da reato dell'ente solo nell'ipotesi in cui possa ravvisarsi una qualche lesione degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.).

Il reato in parola punisce la condotta del Pubblico Ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che si appropri di denaro o di altro bene mobile di cui ha il possesso o comunque la disponibilità per ragioni del suo ufficio.

Si tratta di reato istantaneo che si consuma nel momento in cui il funzionario pubblico inizia a comportarsi, nei confronti del bene *uti dominus*, ovvero come se ne fosse proprietario.

Il bene giuridico tutelato non è solamente il patrimonio della Pubblica Amministrazione, bensì anche la legalità, imparzialità e buon andamento dell'operato della stessa, così che la giurisprudenza ha ritenuto che, anche laddove non sia possibile quantificare un danno patrimoniale, rimane possibile ravvisare il delitto in parola (Cass. pen., sez. un, 6 ottobre 2009, n. 38691).

Inoltre, è importante notare che, qualora il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio riceva del denaro per ragioni della sua funzione, il peculato è configurabile anche laddove ne sia semplicemente ritardato il versamento (Cass. pen., sez. VI, 15 ottobre 2009, n. 43279).

Si evidenzia che integra condotta appropriativa qualsivoglia uso del bene incompatibile o non pertinente la pubblica destinazione del bene medesimo: esempio di frequente realizzazione pratica è l'utilizzo dell'autovettura di servizio, ovvero del telefono cellulare, per finalità personali.

Il reato in parola è procedibile d'ufficio.

Il dolo è generico, essendo sufficiente la consapevolezza e volontà di utilizzare la cosa in modo non compatibile con la sua destinazione pubblica.

Non rientra tra i reati fondanti la responsabilità amministrativa da reato dell'ente il cd. peculato d'uso, di cui al comma secondo dell'art. 314 c.p., in forza dell'espressa esclusione di cui all'art. 24 *ter*, comma 1, d.lgs. 231/2001. Tale diversa fattispecie prevede che il soggetto agente abbia quale scopo quello di far uso momentaneo della cosa, per poi restituirla immediatamente. Ovviamente, perché sia configurabile questa diversa ipotesi delittuosa, l'oggetto deve essere per sua natura restituibile, e deve dunque trattarsi di cosa di specie non fungibile; in altre parole, non può trattarsi di denaro, la cui non corretta gestione configura sempre l'ipotesi di cui al primo comma dell'art. 314 c.p.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.).

Il reato punisce il Pubblico Ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio il quale, giovandosi dell'errore altrui, che effettua la dazione nella convinzione che sia dovuta, riceve o trattiene per sé denaro o altra utilità.

Si tratta di reato istantaneo, che si consuma nel momento in cui l'agente riceve quanto non dovuto e lo trattiene pur avendo consapevolezza dell'errore altrui.

Il reato in parola è procedibile d'ufficio.

Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Si tratta di ipotesi delittuosa residuale, che si configura laddove la condotta non integri più grave reato.

Viene sanzionata penalmente la condotta del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio il quale, nell'esercizio delle proprie funzioni, intenzionalmente procuri a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arrechi ad altri un danno ingiusto, alternativamente:

- omettendo di astenersi nell'ipotesi in cui si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, ovvero sia comunque prescritto che il medesimo si astenga;
- agendo in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità.

È previsto un aggravamento di pena nelle ipotesi in cui il vantaggio o danno siano di rilevante gravità.

Il reato si consuma alla produzione del danno o al conseguimento del vantaggio da parte dell'agente.

Il reato è procedibile d'ufficio.

Nella Parte Speciale saranno individuati i protocolli preventivi adottati ed attuati da Ve.LA S.p.A., in ordine a questi e agli altri reati presupposto in ordine ai quali è stato individuato un rischio-reato in relazione all'attività della Società.