

***MODELLO ORGANIZZATIVO 231***  
**Revisione & Aggiornamento**  
**Giugno 2022 - Versione 6**

<b>Precedenti revisioni</b> Marzo 2016 - V. 5 Luglio 2021 - V. 5.1 Novembre 2021 - V. 5.2	<b>Approvato da</b> Dott. E. Luciani Ing. S. Buscemi Dott. M. Nasso
<b>Redatto da</b> Avv. V. Gullotta Avv. A. del Vecchio	<b>Lista di distribuzione</b> Dott. C. Di Maria Dott. M. Fusi Dott. M. Bastoni

## **Indice**

### **Parte Generale**

- 1. Il contesto generale di riferimento**
  - 1.1. Il contesto generale di riferimento**
  - 1.2. L'evoluzione del Modello 231 predisposto da Eustema S.p.A.**
- 2. Il contesto normativo e la sua evoluzione**
- 3. La struttura aziendale**
  - 3.1. Modello, Codice Etico E Politica Anticorruzione**
  - 3.2. Principali certificazioni aziendali**
- 4. L'attività di monitoraggio**
  - 4.1. L'Organismo di Vigilanza**
  - 4.2. Il monitoraggio continuo**
- 5. Le linee guida delle associazioni di categoria**
- 6. Principi Generali del Controllo Interno**
- 7. Principi di Comportamento con la P.A.**

### **Parte Speciale**

#### **Ambiti di Controllo Interno: i Processi rilevanti**

- 8. Finanza Dispositiva**
- 9. Omaggistica**
- 10. Spese di Rappresentanza**
- 11. Consulenze e Prestazioni Professionali**
- 12. Agenti e Mediatori**
- 13. Accordi Transattivi**
- 14. Sponsorizzazioni Progetti Istituzionali e di Comunicazione**
- 15. Liberalità e No Profit**
- 16. Vendita di Beni e Servizi**
- 17. Rapporti con Istituzioni ed Authority**
- 18. Finanza Agevolata**
- 19. Autorizzazioni e Concessioni**
- 20. Acquisizioni con Ruolo Pubblicistico (Stazione Appaltante)**
- 21. Procedimenti Giudiziali ed Arbitrali**
- 22. Adempimenti in materia ambientale**
- 23. Obblighi Previdenziali**
- 24. Acquisto di Partecipazioni in Società di Interesse Pubblico**
- 25. Prevenzione della Diffusione e della Pubblicità di Pornografia Minorile**
- 26. Adempimenti Societari e Tributari**
- 27. Prevenzione degli Abusi di Mercato**
- 28. Sicurezza dei Lavoratori**
- 29. Operazioni di Finanziamento**
- 30. Gestione Strumenti informatici**
- 31. Acquisto di Beni e Servizi**
- 32. Selezione e Assunzione del Personale**
- 33. Sistema Disciplinare**

## **PARTE GENERALE**

### **Il contesto generale di riferimento**

## **1. 1. Il contesto generale di riferimento**

A poco più di un ventennio dall'emanazione del provvedimento che ha rivoluzionato l'ordinamento giuridico italiano, introducendo per la prima volta la diretta responsabilità a carico degli enti (Decreto Legislativo n. 231 del 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*"), la cornice normativa di riferimento appare significativamente mutata mediante molteplici interventi legislativi, realizzati a cadenza annuale o biennale.

Nel corso del tempo sono state inserite numerose fattispecie di reato, la cui portata applicativa investe sia società dedite alla prestazione di servizi (per le quali vengono senz'altro in rilievo i reati contro la P.A., i reati societari, i recenti reati tributari) che quelle del mondo manifatturiero (potenziali destinatarie in particolare dei reati commessi con violazione della normativa antinfortunistica ovvero dei cc.dd. reati di impatto ambientale).

Sono poi presenti fattispecie di portata trasversale, ad es. i reati di cc.dd. criminalità informatica, nel testo novellato dalla recente la Legge n. 238 del 23/12/2021, in vigore dal 1 febbraio 2022, ovvero commessi con violazione delle norme sul diritto d'autore, il cui comune denominatore è la necessità, ai fini della loro perpetrazione, di *device* elettronici ovvero di software, strumenti normalmente in uso presso tutte le aziende moderne; ovvero alcuni reati contro il patrimonio o per il contrasto alle frodi in commercio, ipotizzabili per le aziende dedite alla commercializzazione e distribuzione di beni e prodotti.

Ancora alcune delle fattispecie contemplate sembrano rilevare soprattutto per enti di dimensioni medio-grande; altre appaiono realizzabili unicamente all'interno di contesti organizzativi e societari peculiari, si pensi a tal proposito agli abusi di mercato, ai reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, passando per i reati con finalità di terrorismo e di eversione pubblica, la cui concreta portata applicativa sembra riguardare le aziende operanti in particolari comparti e / o contesti geografici.

In caso di commissione di uno dei reati elencati nel *Decreto 231*, ascrivibile alla società in quanto commessi nel suo interesse o vantaggio da "Apicali" (intesi quali rappresentanti, manager e dipendenti), sono previste sanzioni di varia natura, definite amministrative ma caratterizzate dalla gravità ed afflittività del giudizio penale. In specie si tratta di sanzioni pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La determinazione in concreto della sanzione pecuniaria è poi rimessa alla discrezionalità del giudice, sulla base di un sistema di quote – variabile tra 100 e 1000 quote - il cui importo varia da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro, in relazione a determinati parametri (tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività di mitigazione svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e di prevenzione).

Nella categoria delle sanzioni interdittive rientrano:

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

Su richiesta del Pubblico Ministero, inoltre, ove ne sussistano le esigenze tipiche, può esserne invocata l'applicabilità in via cautelare. Parimenti, può essere disposto il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione.

E' lo stesso art. 5 del *Decreto 231* a fissare gli ulteriori requisiti per la responsabilità della società, e precisamente:

- il requisito oggettivo dell'interesse o vantaggio della società derivante dalla commissione del reato;
- il requisito soggettivo della riconducibilità all'operato di una persona fisica con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione delle società o di una sua unità organizzativa, ovvero di persone fisiche loro sottoposte.

In tal caso la responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale de reato.

La responsabilità amministrativa, inoltre, può sussistere anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un'entità con sede in Italia.

A fronte di tali previsioni di carattere punitivo, il successivo art. 6 contempla, tuttavia, una speciale causa di esenzione dal procedimento penale (c.d. esimente speciale): non è responsabile la società che dimostri che l'eventuale commissione di uno dei reati elencati da parte di un proprio dipendente sia avvenuta:

- con cosciente violazione delle regole dell'esistente *Modello 231*, debitamente aggiornato,
- senza omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al suo controllo ("*Organismo di Vigilanza*" o "*O.d.V.*").

## **1.2 L'evoluzione del Modello 231 predisposto da Eustema S.p.A.**

Il presente documento rappresenta l'ultima versione, attualmente in vigore, del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 realizzato all'interno della società Eustema S.p.A. per la piena rispondenza e conformità al quadro normativo della responsabilità amministrativa, percorso avviato fin dal 2008 e, in seguito, più volte oggetto di revisione in concomitanza con le numerose modifiche normative nel frattempo intervenute.

L'ultima versione in oggetto, aggiornata al mese di giugno 2022, rappresenta quindi il documento finale all'esito di un processo di riorganizzazione aziendale che ha visto anche l'insediamento di un nuovo Organismo di Vigilanza, in composizione rinnovata, in linea con l'evidente intento della Direzione Aziendale di dare nuovo impulso alle tipiche *attività 231* sia di carattere ispettivo che di divulgazione dei principi di legalità e correttezza nell'agire societario.

Ne è derivato un rafforzamento sul piano delle attività di *audit*, con il coinvolgimento di un numero crescente di referenti aziendali. Inoltre, in ottica squisitamente preventiva, ai fini di una diffusione capillare dei principi sottesi al *Modello 231* tesa al costante innalzamento degli standard etici, di correttezza e trasparenza, è stato dato nuovo impulso alle attività formative.

In tal senso sono stati organizzati incontri ed eventi formativi ad hoc, dedicati alla diffusione tra la popolazione aziendale, aventi ad oggetto sia la condivisione dei valori essenziali adottati dalla Società, quali trasposti all'interno del Codice Etico (nella ultima versione aggiornata - **V.4.1.1.**), che per l'esame delle novità normative di rilievo per la conduzione delle attività sociali.

A tal proposito infatti l'impegno trasfuso da Eustema S.p.A. nell'organizzazione di corsi e seminari dedicati (per un totale di complessive 16 ore) tutti debitamente documentati e tracciati sia sotto il profilo dei partecipanti che degli argomenti trattati, sovente direttamente erogati dai componenti dell'O.d.V., sono diretta espressione del valore che la Società riconosce alla formazione quale primo presidio in chiave preventiva, dunque il primo mezzo di contrasto per la commissione di reati.

## **Il contesto normativo e la sua evoluzione**

## **2. Il contesto normativo e la sua evoluzione**

Sul piano della valutazione analitica, l'ampio catalogo dei *reati ex 231* è stato suddiviso tra:

- reati ritenuti in concreto perpetrabili, ossia di potenziale rilievo già da un esame *prima facie*, e precisamente:
  - i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato da ultimo dal D. Lgs. 75/20
  - i reati cc.dd. societari, come da ultimo modificati a seguito della Legge 3/2019 (c.d. "Legge spazza corrotti")
  - (alcuni) reati tributari, ai quali si aggiungono le ipotesi frodatorie dell'IVA introdotte dal D. Lgs. 75/2020 attuativo della c.d. "Direttiva PIF"
  - reati cc.dd. di criminalità informatica, nel testo novellato dalla recente la Legge n. 238 del 23/12/2021, in vigore dal 1 febbraio 2022
  - reati commessi con violazione delle norme sul diritto d'autore
  - i reati contro il patrimonio, incluso l'autoriciclaggio, come modificati dal recentissimo D. Lgs. 195 del 18 novembre 2021
  - le frodi commesse con l'utilizzo di forme di pagamento diverso dai contanti (artt. 493 ter, 493 quater C.P. introdotti dal D. Lgs. 184 del 2021)
  - il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci innanzi all'autorità giudiziaria (art. 377, c.p.) ovvero il favoreggiamento;
  
- reati ritenuti fin da subito di limitata verificazione, ossia
  - delitti commessi con violazione della normativa antinfortunistica
  - reati di impatto ambientale
  - frodi nell'esercizio del commercio;
  
- reati di improbabile verificazione *ab origine* escluse poiché ritenute radicalmente incompatibili con le attività aziendali della Eustema S.p.A., tra i quali rientrano:
  - delitti contro la personalità individuale o contro l'incolumità fisica
  - fattispecie di immigrazione clandestina e di impiego di cittadini di paesi terzi sprovvisti del permesso di soggiorno
  - reati inerenti al razzismo ed alla xenofobia
  - reati di contrabbando
  - reati contro il patrimonio culturale.

Si rinvia alla "*Tavola descrittiva del Risk Assessment*" (**Allegato 1**) per il dettaglio dell'analisi delle singole fattispecie di reato.

## **La struttura aziendale**

### **3.1. La struttura aziendale**

La Eustema S.p.A. è una società operativa dedita fornitura di servizi avanzati di consulenza ed ingegneria del software sia per la Pubblica Amministrazione che per le aziende di grandi e medie dimensioni, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della "E-World Consultants S.r.L."

Quanto alla compagine societaria, il socio di maggioranza titolare di n. 100.000 azioni ordinarie è Eustema Group S.r.l.; il socio di minoranza è Poste Italiane S.p.A. con n. 2.041 azioni ordinarie.

La Società, inoltre, ha a lungo (fin dal 5.11.2018) posseduto la qualifica di "PMI Innovativa", ricorrendone tutti i prescritti requisiti sia di carattere oggettivo che soggettivo (incluso il titolo di studio specialistico richiesto per la prevista percentuale della popolazione aziendale) ed è come tale titolare di numerose privative industriali (in specie licenze per web software).

L'attuale dato dimensionale di Eustema S.p.A., tuttavia, non consente più l'inquadramento tra le PMI dovendosi ormai qualificare come impresa di medie dimensioni.

Sul piano organizzativo le attività aziendali si svolgono principalmente all'interno della sede sociale, sita in Roma, Via Carlo Mirabello n.7, nonché nelle ulteriori sedi (unità locali) site in Napoli e Milano.

Inoltre dal 2020 Eustema S.p.A. è anche impegnata in un progetto di espansione in chiave discendente e con finalità prettamente operative.

In primo luogo il riferimento è al conferimento di ramo d'azienda alle società di nuova costituzione (la *newco* "EU4Legal S.r.l.") controllata in via totalitaria.

Quindi, l'avvio nel 2021 di trattative - ormai in fase di definizione - per la conclusione di accordi di natura commerciale con altre realtà appartenenti al medesimo settore, finalizzati alla ricerca delle migliori sinergie derivanti dalla potenziale integrazione delle reciproche attività e, in ultima analisi, dei prodotti e servizi offerti.

Per raggiungere l'obiettivo di piena adesione al citato sistema italiano di *compliance* delle imprese e, al contempo, del beneficio della efficacia esimente dal procedimento penale, riconosciuto dal giudice in sede preliminare all'instaurazione del procedimento giudiziario, Eustema S.p.A. è pienamente consapevole della necessità di tenere in debita considerazione sia il contesto organizzativo che quello normativo in cui si esplicano le attività aziendali, necessariamente integrati con le ormai consolidate pronunce giurisprudenziali ed alle linee guida delle principali associazioni di categoria.

In tale ottica, pertanto, comprende l'opportunità, ribadita da Confindustria fino alla riformulazione del 2014 delle sue linee guida, avallata in seguito da diverse pronunce giurisprudenziali, che **ciascuna entità legale riconducibile** ad una medesima Proprietà – sia articolata in un "**gruppo**" giuridicamente inteso ovvero semplicemente qualificabile in termini di "gruppo di fatto" – **si doti di un proprio ed autonomo Modello 231 con conseguente individuazione di un proprio Organismo di Vigilanza** al quale affidare il compito di monitoraggio sulla sua attuazione.

A tal fine Eustema S.p.A. ha anche acquisito apposito *parere pro veritate*, in materia di "Responsabilità degli enti e degli Organismi di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2001" (Report n.1 – aprile 2022), e di "Decreto 231 applicato ai gruppi di impresa" (Report n.2 – maggio 2022) entrambi a firma del Consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dott. Roberto Alesse.

### ***3.2. Modello 231, Codice Etico e Politica Anticorruzione***

La recente revisione del proprio Codice Etico, adottato fin dal 2017, evidenzia la piena volontà di Eustema S.p.A. di adeguare le proprie regole interne alle linee guida ed ai principi in tema di correttezza e trasparenza, in attuazione anche degli obblighi assunti in qualità di associata dell'ANITEC-ASSINFORM (già ANITEC) – Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology (ICT), associazione di categoria a propria volta aderente a Confindustria.

La Società pertanto si impegna nello svolgimento delle proprie attività a garantire il costante ed assoluto rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, offrendo altresì il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale, civile e culturale del Paese, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e alla affermazione di modelli d'eccellenza.

Assicura altresì ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale, promuovendo in ogni contesto, comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato.

### **3.3. Principali certificazioni aziendali**

La Eustema S.p.A. possiede un cospicuo numero di certificazioni, parte dell'apparato documentale acquisito ai fini della presente opera di revisione, rilasciate da enti certificatori di primaria importanza e di volta in volta rinnovate a seguito di superamento di specifico audit.

Di seguito, riportato in forma tabellare come proveniente dall'Ufficio Qualità, l'elenco delle certificazioni presenti.

<b>Certificazione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Prima emissione</b>	<b>Data revisione</b>	<b>Scadenza</b>
ISO 9001:2015	SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ	22.03.2005	24.02.2022	03.03.2025
ISO 14001: 2015	SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	11.07.2019	11.07.2019	10.07.2022
ISO 14064-1: 2018	Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione	27/04/2022	-	-
ISO 27001:2017	SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI DI IT	02.12.2014	21.05.2021	01.12.2023
ISO 20000-1:2018	SISTEMA DI GESTIONE SERVIZI IT	29.05.2009	06.04.2021	25.05.2024
SA 8000:2014	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	03.08.2007	5.07.2019	26.07.2022
ISO 45001:2018	SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	<i>(in fase di acquisizione)</i>		

## **L'attività di monitoraggio**

## **4.1. L'Organismo di Vigilanza**

### **RUOLO**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa- ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente (O.d.V), cui è assegnato specificamente il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento".

I compiti assegnati all'O.d.V. richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discende:

l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente

stesso, pena il venir meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima;

la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di Vigilanza;

posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute.

### **COMPOSIZIONE**

Alla luce dei requisiti e dei compiti sopra delineati l'Organismo di Vigilanza assume la veste di organo collegiale a struttura mista, composto da 3 componenti, di cui uno interno, con adeguate competenze in ambito legale, e due membri esterni, uno già esponente del Collegio Sindacale, anche in considerazione della responsabilità diretta dell'ente derivante dalla commissione dei reati societari e tributari, anche ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per rilevanti importi (almeno dieci milioni di euro), ed un legale esterno di comprovata esperienza nella redazione, gestione e monitoraggio dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01, investito altresì del ruolo di Presidente dell'O.d.V. a garanzia di indipendenza ed imparzialità dell'operato dell'Organismo medesimo.

### **FLUSSI INFORMATIVI**

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli". Pertanto i Responsabili di Funzione sono tenuti a comunicare, su espressa richiesta dell'O.d.V. proveniente in forma scritta ovvero presentata in corso di audit periodico, tutte le informazioni inerenti a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi possa potenzialmente rappresentare una "criticità".

L'O.d.V valuta gli atti / fatti necessitanti approfondimento.

### **INIZIATIVE DI CONTROLLO**

L'Organismo di Vigilanza conduce periodicamente le proprie attività di verifica secondo un piano di monitoraggio, condiviso con la Direzione Aziendale.

Almeno una volta l'anno riferisce al Consiglio di Amministrazione, in particolare ove riscontri la presenza di red flag in determinati ambiti o processi.

## 4.2. Il monitoraggio continuo

Dal suo insediamento nell'attuale composizione, l'O.d.V. di Eustema S.p.A., costituito ai sensi del D. Lgs. 231/01, ha indirizzato le proprie attività principalmente sulle verifiche attuate sul campo, mediante *audit* condotti su singole aree / Funzioni.

Pertanto sono state destinatarie di apposita verifica ispettiva:

- **Direzione Operations**
- **Ufficio Gare**
- **Tecnologie e Mercato**
- **Ricerca, Sviluppo ed Innovazione**
- **Digital Factory**
- **Privacy & Sicurezza**
- **Sistemi e Infrastrutture Aziendali**
- **DAFR**

individuare sulla base dell'organigramma aziendale aggiornato al mese di maggio 2022.

L'O.d.V., sempre nell'ambito del proprio mandato, ha altresì curato le attività di seguito descritte.

- **Revisione documentale**, nell'ambito del processo di revisione integrale di tutto il *Modello*, inclusi gli Allegati, tuttora *in itinere*, sono stati completati:
  - il Regolamento Interno dell'O.d.V. (V.2),
  - il Codice Etico aziendale (**V.4.1.1**), rivisto ed integrato con la *Politica Anticorruzione*, entrambi in vigore in quanto licenziati dalla Direzione Aziendale e diffusi tra la popolazione aziendale.
- **Nuove Procedure**, anche in ordine alle frequenti richieste in sede di partecipazione a bandi di gara, è stata ritenuta opportuna l'integrazione del *Modello 231* con le procedure, redatte *ex novo*, necessarie a garantire il rispetto dei vigenti obblighi di legge, in specie
  - Politica Anticorruzione, per la corretta e trasparente gestione dei rapporti con Terze Parti pubbliche / private), inserita all'interno della nuova versione del *Codice Etico*, onde facilitarne la diffusione anche nei confronti dei Terzi;
  - Politica in attuazione del c.d. Whistleblowing, per consentire ciascun dipendente o collaboratore l'effettuazione di segnalazione aventi ad oggetto irregolarità o illecità verificatesi all'interno della Società, mediante idonei canali di comunicazione, ordinari ed elettronici tali da garantire l'anonimato e, pertanto, l'impossibilità di ritorsioni, entrambe in vigore in quanto emanate dalla Direzione Aziendale e diffuse tra la popolazione aziendale.
  - Aggiornamento della policy aziendale su "*Gestione Spese di Rappresentanza, Note Spese, Omaggi e Liberalità*" (**PL003- Rev. 02 del 29.10.2021**), in linea con le previsioni contenute nel Codice Etico e nella Politica Anticorruzione acclusa, interamente richiamati nel MOG231;
  - revisione delle procedura "Amministrazione e Finanza" (**PR019 - Rev. 05 del 4.11.2021**)
  - **Regolamento RTI** (in specie modifiche al *form* di base relativamente alla parte di *compliance*, regolati a seconda che la Società operi in veste di mandataria / mandante);
  - Ridefinizione delle principali **clausole contrattuali** in *ambito 231* da inserire nei contratti di subappalto (presenti e futuri).
- **Attività formativa**, a garanzia dell'effettiva attuazione del *Modello 231* all'interno della Società, e pertanto della sua conoscenza da parte di tutta la popolazione aziendale, sono stati realizzati appositi incontri formativi (per ca. **n. 12 ore di formazione complessive ca**) e precisamente:
  - n.1 sessione di formazione (**dicembre 2020**) con i principali Responsabili Commerciali,
  - n. 2 sessioni di formazione (**aprile 2021**) destinata a tutti i principali referenti aziendali delle diverse Aree / Funzioni Tecniche,
  - n. 2 sessioni di formazione (**giugno 2021**) destinata a tutti i principali referenti aziendali (apicali / commerciali / tecnici), tutti erogati in modalità *on line* con l'ausilio di apposito *slide set* e corredati da *Competency Test* finale.

## **Le linee guida delle associazioni di categoria**

## **5. Le linee guida delle associazioni di categoria**

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento, condivise con il Ministero della Giustizia.

Tra i contributi di maggior spessore, vi è quello offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Inizialmente diffuse in data 7 marzo 2002, successivamente (nel 2004, nel 2008, nel 2014, nel 2019 e infine nel 2021).

L'ultimo in ordine di tempo ("**Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001**" emanate nel mese di giugno 2021) presenta una rielaborazione dei principi già resi in precedenza, aggiornati alla luce dei recenti ampliamenti del perimetro normativo di riferimento (in specie l'inclusione nel novero dei reati presupposto di alcuni reati tributari e di fattispecie lesive delle imposte dirette realizzate all'interno dell'Unione Europea).

Di particolare rilevanza è il contributo reso nel febbraio 2019, intitolato "**Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**", che si caratterizza per una evidente diversità desumibile già dal titolo del documento dove, in luogo di "Linee guida", il riferimento è ai "Principi consolidati". La differente terminologia riflette un mutamento nell'approccio metodologico: oggi essi assurgono a vera regola generale di diritto comune.

Di particolare importanza anche gli adempimenti in tema tutela di autori di eventuali segnalazioni di cui alla recente Legge 179 del 2017 sul c.d. *Whistleblowing*, che modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, ha inserito l'obbligo per i *Modelli 231* di prevedere:

- uno o più canali, di cui almeno uno con modalità informatiche ed atte a garantire l'anonimato, per la segnalazione di illiceità o gravi irregolarità ovvero violazioni del *Modello*, rilevate nello svolgimento delle proprie funzioni;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;
- l'inserimento nel Sistema Disciplinare di apposite per chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni poi rivelatesi infondate.

Tra i criteri cardine enunciati e via via ribaditi da Confindustria vi sono:

- la necessità di una fase di *risk assessment*, volta alla identificazione dei rischi tramite analisi del contesto aziendale per evidenziare le possibili aree di criticità;
- una seconda fase di *risk management*, consistente nella progettazione di un idoneo sistema di controllo in funzione preventiva e di contenimento del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. Rientrano tra gli strumenti ritenuti idonei le procedure aziendali, i protocolli, la formalizzazione dei poteri tramite adeguato sistema di procure e deleghe;
- un sistema dei poteri costruito in conformità al principio di separazione dei poteri (*c.d. segregation of duty*);
- procedure operative e sistemi gestionali informatici che regolino lo svolgimento delle attività e prevedano gli opportuni punti di controllo;
- sistemi di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolari, realizzato per mezzo di attività tracciabili e documentabili;
- un piano di formazione specifico ed adeguato nei confronti dei dipendenti, comprensivo della diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico aziendale;
- la condivisione anche con i terzi dei principi sottesi al Modello 231 ed al Codice Etico.